ESTIMATES

Canadian Human Rights Tribunal

Performance Report

For the period ending
March 31, 2000

Canada

Improved Reporting to Parliament
Pilot Document

The Estimates of the Government of Canada are structured in several parts. Beginning with an overview of total government spending in Part I, the documents become increasingly more specific. Part II outlines spending according to departments, agencies and programs and contains the proposed wording of the conditions governing spending which Parliament will be asked to approve.

The *Report on Plans and Priorities* provides additional detail on each department and its programs primarily in terms of more strategically oriented planning and results information with a focus on outcomes.

The *Departmental Performance Report* provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the spring *Report on Plans and Priorities.*

©Minister of Public Works and Government Services Canada — 2000

Available in Canada through your local bookseller or by mail from

Canadian Government Publishing — PWGSC

Ottawa, Canada K1A 0S9

Catalogue No. BT31-4/44-2000
ISBN 0-660-61411-1

101-03784/

Foreword

On April 24, 1997, the House of Commons passed a motion dividing on a pilot basis the *Part III of the Estimates* document for each department or agency into two separate documents: a *Report on Plans and Priorities* tabled in the spring and a *Departmental Performance Report* tabled in the fall.

This initiative is intended to fulfil the government's commitments to improve the expenditure management information provided to Parliament. This involves sharpening the focus on results, increasing the transparency of information and modernizing its preparation.

The Fall Performance Package is comprised of 83 Departmental Performance Reports and the President's annual report, *Managing for Results 2000.*

This ***Departmental Performance Report,*** covering the period ending March 31, 2000 provides a focus on results-based accountability by reporting on accomplishments achieved against the performance expectations and results commitments as set out in the department's *Report on Plans and Priorities* for 1999-00 tabled in Parliament in the spring of 1999.

Results-based management emphasizes specifying expected program results, developing meaningful indicators to demonstrate performance, perfecting the capacity to generate information and reporting on achievements in a balanced manner. Accounting and managing for results involve sustained work across government.

The government continues to refine its management systems and performance framework. The refinement comes from acquired experience as users make their information needs more precisely known. The performance reports and their use will continue to be monitored to make sure that they respond to Parliament's ongoing and evolving needs.

This report is accessible electronically from the Treasury Board Secretariat Internet site: http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dpre.asp

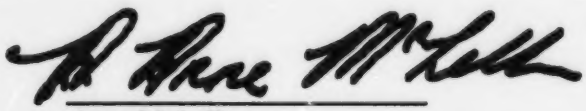
Comments or questions can be directed to the TBS Internet site or to:

Planning, Performance and Reporting Sector
Treasury Board Secretariat
L'Esplanade Laurier
Ottawa, Ontario, Canada
K1A OR5
Tel: (613) 957-7167
Fax (613) 957-7044

Canadian Human Rights Tribunal

Performance Report

For the period ending March 31, 2000



Anne McLellan
Minister of Justice

Results Commitments		
to provide Canadians with:	**to be demonstrated by:**	**achievement reported in:**
a fair, impartial and efficient public inquiry process for enforcement and application of the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act.*	• timeliness of the hearing and decision process.	S. II, p. 3–5; S. IV, p. 21, 23
	• well-reasoned decisions, consistent with the evidence and the law.	S. II, p. 5, 8–9
	• changes to policies, regulations and laws made as a result of the Tribunal's decisions.	S. II, p. 5–6
	• application of innovative processes to resolve disputes.	S. II, p. 6–7
	• service that is satisfactory to the members, the parties involved and the public.	S. II, p. 7; S. IV, p. 21–24; S. V, p. 27
	• equity of access.	S. II, p. 7
	• public awareness and use of Tribunal's public documents.	S. II, p. 7

Table of Contents

Executive Summary iii

Section I: The Chairperson's Message 1

Section II: Departmental Performance 3
Performance Expectations 3
Performance Accomplishments 3
New Operating Procedures 3
Time Frames 4
Training 5
Rules of Procedure 5
Alternative Dispute Resolution 6
Public Access to the Tribunal 7
Tribunal Decisions 8
Overview Statistics 8
Decisions Rendered in 1999 8
Results from the Courts 10
Federal Court of Canada 10
Pay Equity Tribunal Hearings 13
Key Reviews, Audits and Evaluations 14
Auditor General's Report 14

Section III: Consolidated Reporting 15
Regulatory Initiatives 15
Statutory Annual Reports 15

Section IV: Financial Performance 17
Financial Performance Overview 17
Financial Summary Tables 17
Detailed Examination of Cases 21

Section V: Departmental Overview 25
Mandate, Vision and Mission 25
Operating Environment 26
The Canadian Human Rights Act Review Panel 26
Second Language Training 27
Organizational Infrastructure 27
Judicial Review 28
Departmental Organization 29

Section VI: Other Information 31
Contacts for Further Information and Web Site 31
Legislation and Associated Regulations Administered 31
Statutory Annual Reports and Other Departmental Reports 31

Executive Summary

Created by Parliament in 1977, the Canadian Human Rights Tribunal is a quasi-judicial body that hears complaints of discrimination referred to it by the Canadian Human Rights Commission and determines whether the activities complained of violate the *Canadian Human Rights Act* (CHRA). The purpose of the Act is to protect individuals from discrimination and to promote equal opportunity. The Tribunal is the only entity that may legally decide whether a person has contravened the act.

For many years, the impartiality of the Tribunal had been questioned because of its financial and administrative links to the Commission. Amendments to the CHRA, which came into effect on June 30, 1998, increased the Tribunal's legal independence and mandated changes to its structure and function. Whereas the old Tribunal was an *ad hoc* body, drawing from a pool of about 50 part-time adjudicators, the new Tribunal is a smaller, permanent organization, with up to 13 members and a full-time Chairperson and Vice-Chairperson. Both the Chairperson and Vice-Chairperson must have been members of a Canadian bar for at least 10 years, a requirement comparable to that imposed on appointees to the bench under the *Judges Act*. At present, in addition to the full-time positions, 10 part-time members serve on the Tribunal.

Hearings were delayed last year pending members' appointments. This year, with the new members in place and trained, the Tribunal has been able to schedule its hearings as quickly as the parties were prepared to proceed. All members of the Tribunal are required to have expertise in and sensitivity to human rights issues. In addition, new members attended three intensive one-week training sessions in 1999. Throughout their three-year terms, all Tribunal members will have ongoing training in decision-writing techniques, evidence and procedure, mediation, and in-depth analysis of human rights issues.

We expected the transformations envisaged by Bill S-5 to take about three years to realize. The implementation has progressed more quickly than planned. The new structure and revised operating procedures appear to be meeting the needs of our clientele.

The result of Bill S-5 is a more highly qualified Tribunal that will generate a more consistent body of decisions. As discussed later in the report, there appears to be a greater acceptance of the Tribunal's work by the reviewing courts. The courts are learning about the new Tribunal and we must gain their confidence through our work. Eventually, confirmation from the courts will translate into increased certainty for complainants and respondents about our quasi-judicial interpretation of the CHRA. The result, in most cases, will be a more expeditious disposition of complaints and reduced cost to the justice system.

We have made progress. But we cannot rest with what we have accomplished. We will continue to find ways to make the service we provide to Canadians the best possible. They deserve nothing less.

Section I: The Chairperson's Message

The Canadian Human Rights Tribunal came into being on June 30, 1998 as a result of amendments to the *Canadian Human Rights Act*. We are now well into our second year of operations in our new form, and the transition to the new Tribunal structure is largely complete.

The amended *Canadian Human Rights Act* gives the Chairperson of the Tribunal the power to make rules governing the conduct of hearings before the Tribunal. The Tribunal has been operating under draft rules of procedure for the last year. The rules, which require significant pre-hearing disclosure, are designed to ensure that the issues involved in a particular case are fully articulated well in advance of the hearing. This should result in more focused hearings. Thus far, the new rules appear to be functioning well. After the draft rules have been fully "test driven," we will complete the legislative process necessary to give the rules the status of Regulations under the Act.

Alternative dispute resolution continued to play a significant role in resolving complaints before the Tribunal, with a substantial number of cases being settled through mediation. The large number of mediated settlements has, however, created some very specific challenges for the Tribunal. Last-minute settlements make it difficult to schedule Tribunal members for hearings in an efficient manner. Hearing dates are fixed well in advance of the commencement of the hearing, and many hearings are projected to occupy several weeks of hearing time. Last-minute settlements can leave large "holes" in schedules that cannot readily be filled. This is particularly problematic for full-time members. We have made a number of changes to our scheduling practices in an effort to address this problem. Concerns have also been raised as to whether the aims of the *Canadian Human Rights Act* are being fully addressed when the majority of cases coming before the Tribunal are resolved behind closed doors and on a confidential basis. We will continue to monitor these concerns closely.

In order to ensure that the Canadian Human Rights Tribunal is, and remains, a truly expert Tribunal, we have continued to devote considerable attention to the ongoing training of Tribunal members. Members receive regular briefings on recent jurisprudential developments, and semi-annual training sessions allow the members to meet and discuss matters of common concern.

The recent *Report of the Canadian Human Rights Act Review Panel* recommends sweeping changes to the human rights complaints process. If implemented by Parliament, these changes will have profound consequences for the Tribunal. Much work will have to be done in the months ahead to ensure that the Tribunal is ready in the event that these changes come to pass.

Anne L. Mactavish

Section II: Departmental Performance

Performance Expectations

Amendments to the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) presented an exciting challenge for this organization because they significantly affect the structure, process and procedures of the Tribunal. We believe that the transition period has been completed with little or no adverse consequences upon the people we serve.

The Registry will monitor the cost and effectiveness of its procedures, making changes and improvements as required. The Tribunal is pleased with the progress made in the new process over the first year and feels confident that Canadians will be satisfied with the level of service provided to them.

Performance Accomplishments

Canadian Human Rights Tribunal	
Planned Spending	$4,751,000.00
Total Authorities	*$4,777,290.00*
1999–2000 Actuals	**$3,919,227.00**

New Operating Procedures

In the past year, two major operational changes have been instituted that dramatically improved our service to the parties and allowed for a more efficient adjudication process. Firstly, the Tribunal introduced new rules of procedure to reduce the time taken to begin the hearing process and to render decisions. Secondly, we have altered our pre-hearing procedures through the use of pre-hearing questionnaires. Questionnaires can be completed within two to four weeks, wherein we have sufficient information to schedule our hearings. Previously, a case planning conference call or meeting was required to obtain the information needed to set hearing dates. This required two to three months. Consequently, we have cut the entire hearing process down by one to three months based on this one change. Should a conference call be necessary, it can be scheduled without adversely affecting the already established hearing and disclosure dates.

Time Frames

Time Lines 1995–1999 (Average Days)					
From date of referral from CHRC	**1995**	**1996**	**1997**	**1998**	**1999**
Direction to parties	46.9	22.8	24.2	39.4	15.2
Prehearing	117.2	95.3	105.5	122.8	73
Time for decision to be submitted from close of hearing	137.2	189	49	103.2	94.5
Total processing time	417.2	266	260.2	251.7	181.9

Note: The above chart represents the average number of days required by the Tribunal to process cases. As is evident, there has been a steady decline in the processing time required by the Tribunal to close its case files.

However, to be fair, a number of cases referred in 1999 are still active, which means the time lines will be moderately higher with the closing of those cases.

In January 1998, we pledged to decrease to 12 months the time it takes to complete a case, from the point at which it is referred to the Tribunal to the release of the Tribunal's decision. Last year, we commented on the inappropriateness of using such arbitrary time lines to measure the Tribunal's performance.

Currently, the Tribunal can hold a hearing on any issue within five days, and in some cases within 24 hours, after receiving the referral or a motion request. However, consultations with our user group have shown that, almost without exception, lawyers presenting cases before the Tribunal do not become involved in their cases until after the referral from the Canadian Human Rights Commission. For the case process to be meaningful and effective, the parties must be given time to prepare a case that is complete and well reasoned. The new procedures on questionnaires have allowed us to complete the scheduling process within four to six weeks of the referral from the Commission. We do not believe that there is any realistic opportunity to improve on the scheduling process. Hearing dates are determined more by counsel than by the Tribunal. The hearings typically commence within three to five months after the referral.

Interventions and procedural challenges are also common, and can cause significant delays. For example, one case had been ongoing for three years because of interventions and procedural challenges, including applications to the Federal Court. As a result of a specific challenge to the Federal Court, the case was put on hold for 18 months while the court decided the issue. In the spring of 2000, the court allowed the Tribunal to continue with its hearings. With this kind of delay, it is unreasonable to expect that tribunals can,

on average, complete their work in a 12-month period. However, without procedural challenges in the courts, the Tribunal will be able to complete its work within 8 to 12 months for nearly all cases.

We have not developed a perfect system that will allow for a speedier adjudication process. There may not be one. The Tribunal generally hears only complex cases that may have national implications. Those with a knowledge of human rights law need only look at the complaints of Robichaud, Bhinder, O'Malley and the Alberta Dairy Pool case to find just a few examples of individual challenges to the status quo that improved the lives of thousands of Canadians. We fear that imposing a tighter time constraint on such cases would put undue pressure on one or all of the parties involved, thereby denying Canadians natural justice and the right to be heard.

However, this does not mean that we cannot try to improve time lines. There are still areas in the process where we do have some ability to control the time it takes to complete the process. Adjustments in procedures made by the Tribunal have been discussed earlier in this section. They have resulted in shorter delays without adversely affecting the parties' rights to a fair hearing.

Training

Training is a big part of the Tribunal's efforts to improve the case process. Members have been provided with training in decision-writing techniques and as they gain more experience, we will take no more than four months, on average, to render our judgments. We are improving in this area mainly because most decisions are written by full-time members. When a part-time member is tasked with writing a decision, it is more difficult for them to complete the decision within the four-month time allowance.

In addition, to make the Tribunal more responsive to the needs of its clientele, in 1999 members received a comprehensive three-week training program on rules and procedures, mediation and in-depth analysis of human rights issues.

Since then, members meet twice a year to update their skills and review improvements in the process. In addition, members receive regular updates on procedural and legal issues from staff.

Rules of Procedure

Amendments to the CHRA in June 1998 gave the Tribunal Chairperson the authority to institute rules of procedure governing the conduct of Tribunal hearings. This jurisdiction extends to rules governing the giving of notice to parties, the summoning of witnesses, the production and service of documents, pre-hearing conferences and the introduction of evidence.

Since their introduction in 1999, the rules have reduced operational problems related to disclosure issues and have facilitated the handling of legal and procedural motions. There have been no challenges to the rules, which may indicate an acceptance by those who use them. However, we are continually monitoring the effect of the rules and will adjust them as necessary to provide the best possible service to our clientele.

Alternative Dispute Resolution

In 1996, the Tribunal launched an alternative dispute resolution (ADR) project that makes it possible to resolve complaints without a full hearing. All parties to the complaint must consent to mediation before the Chairperson will designate a member of the Tribunal as a mediator. Mediation provides a final opportunity for the parties to meet privately with the mediator and attempt to reach a settlement. Even when the parties request mediation, hearing dates are scheduled to guarantee that there is no delay in the disposition of the case. If the complaint is settled, there is a faster, less expensive and more satisfactory and harmonious resolution to the complaint. If the parties do not reach a settlement through mediation, the case proceeds without delay to a hearing before the Tribunal.

The following chart outlines the results of mediation offered over the past four years.

Table 1

Statistical Analysis of Mediations

	Number of Complaints	Complaints Settled	Complaints Not Settled	Complaints Pending
1996 cases	12	6	6	0
1997 cases	19	17	2	0
1998 cases	7	6	1	0
1999 cases	22	17	5	0

The Tribunal began offering mediation in 1996. In its first four years the mediation program saved the Tribunal $1,564,334.08 in hearing costs. So far, two cases have been referred to mediation in 2000.

Not all cases should be mediated; some, because of their nature or complexity, require a full hearing and a comprehensive decision on the issues. Cases that are decided by the Tribunal tend to set precedents, and decisions in individual cases can have broad social implications. Although the individual complainant or respondent may be well served by mediation, other people in similar situations fail to benefit because the settlement remains confidential. With this in mind, the Chairperson has established criteria for determining which cases are suited to mediation; she uses these criteria to screen all cases being

offered mediation. The criteria are also made available to all parties and posted on the Tribunal's Web site.

In his September 1998 report, the Auditor General commented on the lack of formal structure in our mediation program. Although we had started our mediation procedures before the Auditor General's report, we have since conducted an extensive review of the mediation process, part of which was a survey of all those who had participated. We used the information gleaned from the review to formalize our process; we also produced formal procedures for mediation and a pamphlet explaining mediation to its users. Copies of both are provided to all parties when a case is referred to mediation. Members also received a full week of training on mediation in the spring of 1999.

As indicated in earlier reports, we have some concerns about the Tribunal's role in providing mediation. Early in 2000, the Tribunal placed its mediation program on hold pending a complete review of our mediation process. We hope to make a determination on the resumption of mediations early in 2001.

Public Access to the Tribunal

Given the nature of our work, the Tribunal can expect little direct feedback from the public.

In November 1997, the Tribunal set up a Web site to improve communication with the public and increase public understanding of the Tribunal's role. In addition to explaining the Tribunal's function and how it works, the Web site provides hearing dates and locations, a listing of all active cases, the full text of every Tribunal decision since 1990, and access to Tribunal documents such as the rules of procedure, mediation procedures and annual reports. A new design and search engine were introduced in 1999.

Although traffic to the site was low initially, it increased once we established links to several other sites. Since our Web site was listed by the search engine Yahoo!, we have been receiving more than 2,000 hits a week. This does not mean that 2,000 people are exploring our site in detail — that number is closer to 800 — but we know that awareness is increasing.

Tribunal Decisions

Overview Statistics

Table 2

Number of Cases Referred 1993–1999

1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
31	35	26	15	23	16	37

The number of cases before the Canadian Human Rights Tribunal depends entirely on how many cases are referred by the Canadian Human Rights Commission. The reduction in cases from 1996–1998 was the result of changes to the CHRC's case referral process and the Federal Court decision by Justice McGillis in *CTEA et al.* v. *Bell Canada*, which temporarily prevented the Tribunal from taking on new cases. There appears to be a new pattern commencing in 1999 of CHRC sending more cases to the Tribunal.

Decisions Rendered in 1999

Mills* v. *VIA Rail Canada (CHRT — May 17, 1999)
The complainant, Mills, who had injured his back, was found to be unfit for work by VIA and was eventually terminated for failing to maintain an absenteeism level within the average for his occupation. The Tribunal held that when VIA declared the complainant "unfit," it directly discriminated against him on the basis of disability or perceived disability. Further, VIA had failed to make out a *bona fide* occupational requirement: the doctor who declared Mills unfit was never asked if he could meet the job descriptions in the collective agreement. The doctor performed no assessment of the complainant against unequivocal lifting requirements or safety requirements which were sufficiently connected to the work. VIA acted recklessly, without testing the complainant's actual abilities. Finally, it declared him unfit for work without determining whether his absenteeism was affecting the economic and efficient work performance of services. The Tribunal upheld the complaint and ordered VIA to reinstate Mills.

Bernard* v. *Waycobah Board of Education (CHRT — June 11, 1999)
The complainant worked as a secretary to a school on a First Nations reserve. She gave a presentation to students on native spirituality during a heritage program. After the presentation, parents in the community began pressuring the school to take action against the complainant and eventually, the School Board dismissed her. The Tribunal found that, in fact, the Board terminated the complainant because it perceived that she was mentally ill. While the concerns of parents may have played a role in motivating the termination, these concerns were themselves based on a prejudiced opinion of the complainant as being mentally disabled. The Board's insistence at the hearing that the dismissal was motivated by public outcry from the community *per se*, as opposed to perceived disability, resulted in the Board making no attempt to lead evidence of a *bona fide*

occupational requirement. The Tribunal found that even if public reaction played a role in the Board's decision, it was in essence a call to discriminate on the prohibited ground of perceived mental illness. The complainant was ordered reinstated.

Nijjar* v. *Canada 3000 Airlines (CHRT — July 9, 1999)
The respondent, an airline, refused to allow a Sikh man to board an aircraft carrying a kirpan (ceremonial dagger) on the grounds that it constituted an item which had a greater potential for injury than the eating utensils used on board the aircraft. The complainant alleged discrimination on the ground of religious belief. The Tribunal found that the rule regarding dangerous objects was rationally connected to the respondent's legitimate business concerns. It also found that while the complainant was certainly upset about being denied access to the aircraft, his testimony failed to establish that wearing a kirpan with less of a potential for injury (so as to be no more dangerous than an eating utensil) would have offended his religious beliefs. His religion required him to wear a kirpan, but his choice of shape or size of kirpan was motivated by personal preference, not religion. Hence no *prima facie* case had been made. The Tribunal dismissed the complaint.

Conte* v. *Rogers Cablesystems Ltd. (CHRT — Nov. 10, 1999)
While working, Ms. Conte suffered voice loss on two occasions and missed work for one week each time. Eventually Rogers terminated her employment due to the fact that her vocal cords were injured and that this was not the first occurrence of the injury. The Tribunal found that Rogers had not satisfied its duty to accommodate Ms. Conte. Before deciding to terminate her, Rogers was obligated at the very least to engage in an examination of Ms. Conte's current medical condition, her prognosis for recovery and her capabilities for alternative work. Yet it did not do so. In particular, Rogers never sought information as to whether Ms. Conte's debilitating condition was likely to improve, or when she might return to work; it assumed her disability was permanent. Moreover, Rogers never turned its mind to whether Ms. Conte could be assigned any alternative work in lieu of termination. The Tribunal upheld the complaint.

Carter* v. *Canada (Canadian Armed Forces) (CHRT — Mar. 2, 2000)
The complainant alleged that the respondent Armed Forces' mandatory retirement policy discriminated against him on the ground of age. The respondent conceded that discrimination had occurred, but differed with the complainant on the amount of damages for lost wages he was owed. According to the respondent, the period of wage loss commenced at the time of the complainant's release from the Forces, but ceased running roughly three months later when a regulation was passed which explicitly exempted the respondent's policy from the application of the *Canadian Human Rights Act*. The complainant argued that the respondent's position amounted to a retroactive interpretation of the regulation. The Tribunal decided in favour of the respondent: the policy ceased to be discriminatory on the date on which the regulation came into force. Consequently, this is where the wage loss ended.

Results from the Courts

Federal Court of Canada

Franke* v. *Canadian Armed Forces (FCTD — Apr. 28, 1999) [upheld]
In 1998 a Tribunal had, by a 2–1 majority, dismissed a complaint of sexual harassment. The Court held that the Tribunal majority had applied the correct legal test for harassment. Given that comments had been made to the complainant of a sexual nature, the majority sought to determine whether the comments were unwelcome at the time they were made; it then assessed whether the comments were persistent or grave enough to constitute harassment. The Court refused to interfere with the majority's finding that the conduct was not unwelcome as there was evidence to support this finding. Furthermore the Court held that the majority's finding as to whether the conduct rose to the level of harassment was reasonable and thus did not warrant intervention. Moreover, based on the evidence, the Tribunal was reasonably entitled to find that the disciplinary action to which the complainant was subjected was not motivated by discriminatory differential treatment based on sex. The Tribunal's decision was upheld.

Canada (Treasury Board)* v. *P.S.A.C. (FCTD — Oct. 19, 1999) [upheld]
In 1998 the Tribunal hearing the pay equity complaint against the Treasury Board rendered a decision substantiating the complaint. The Tribunal found that a wage gap existed between the complainant, female-dominated, occupational groups and male comparators of equal value. The Treasury Board sought judicial review of this decision in the Federal Court Trial Division. It argued that the Tribunal had failed to (1) measure wage differences which were truly based on sex, (2) compare work of equal value, and (3) compare the complainants to male occupational groups.

In October, 1999, the Federal Court dismissed the application. The court found that the Tribunal's methodology revealed no reviewable error. It identified and measured a wage differential that would take into account the fact that women are under-represented among employees who are performing more highly valued work for which the remuneration increases more rapidly than the value of the work. Secondly, it rightly refused to confine its comparison to the wages of employees in the *lowest* paid male group. Third, the Tribunal rightly refused to base its comparison on occupational groups, since such groups are of a limited utility as a basis for setting salaries in general and for pay equity exercises in particular.

Table 3

Judicial Review of Tribunal Decisions, 1997–1999*

	1997	1998	1999	Total
Cases referred to the Tribunal	23	22	37	**82**
Decisions rendered†	9	8	4	**21**
Decisions challenged				
• upheld	1	5	0	**6**
• overturned	0	0	0	**0**
• withdrawn	3	2	0	**5**
• still pending	0	1	1	**2**
• total	4	8	1	**13**

* *As discussed elsewhere in the report, the courts are more frequently endorsing the work of the Tribunal.*

† *The cases included in this column are those for which the Tribunal wrote and submitted a final judgment. They do not include complaints that were withdrawn or settled by mediation.*

McAleer* v. *Payzant (FCA — June 8, 1999) [upheld]
In 1994, the Tribunal had ordered the respondents to cease the discriminatory practice of communicating telephonically, or causing to be communicated telephonically, matters which were likely to expose a person or persons to hatred or contempt by reason that that person or those persons are identifiable on the basis of a prohibited ground of discrimination, i.e., sexual orientation, and in particular on the basis of their homosexuality and, to refrain from any such actions in the future anywhere within Canada. In affirming the Tribunal's decision, the Federal Court of Appeal held that the reference in the Tribunal's order to "sexual orientation" was not excessively vague. As the case law makes clear, the legal concept of "sexual orientation" does not encompass pedophilia (criminal activity); it does however include homosexuals, a group whom our system of law protects against discrimination.

S.E.T.V.C.* v. *Goyette (FCTD — Nov. 5, 1999) [upheld]
In 1997 a Tribunal upheld a complaint against the Union of Voyageur Terminal Employees by Mme. Lise Goyette. The Tribunal found that the union, by negotiating departmental seniority clauses in the collective agreement, had created a situation of systemic discrimination whereby women were prevented from accumulating enough seniority to be promoted permanently from less advantageous female-dominated positions to the more desirable male-dominated positions. The union sought judicial review. The court upheld the Tribunal's decision. The court found that there was evidence in the

record which supported the Tribunal's findings of fact. It also found that there was no legal impediment to holding a union solely liable for an act of discrimination which it committed, without making findings against the employer. The court further found that the Tribunal did not err by ordering the union to repay the complainant's lost wages, even though it is employers who are usually responsible for paying an employee's wages.

Intervention in *Conte* v. *Rogers Cablesystems*

When a supervisory court conducts a judicial review of a Tribunal decision, it applies a principle called curial deference. This essentially means that, in deciding whether the Tribunal committed an error, the court recognizes that on certain issues the Tribunal is in a better position to answer the question in dispute than the court.

Where the court grants deference to the Tribunal on an issue, it will only intervene if the Tribunal's decision on the issue appears flagrantly erroneous or obviously unreasonable. In situations where the court is unwilling to grant deference, it intervenes much more readily; the court basically makes the decision which, in its opinion, the Tribunal ought to have made.

Different tribunals are granted different levels of deference depending on the tribunal and the issue in dispute. In 1993, the Supreme Court of Canada, in a case called *Mossop,* decided that the Human Rights Tribunal was not entitled to a high level of deference. The court based its decision largely on the fact that the Tribunal did not possess any expertise superior to that of the court with respect to the legal question it had to answer.

Since 1993, two major developments have occurred. First, the Supreme Court has refined its general approach to determining how much deference should be given to a Tribunal. Secondly, in 1998, Parliament substantially amended the *Canadian Human Rights Act*, creating a permanent Tribunal with full-time members, all of whom must possess expertise in the field of human rights.

Late in 1999, the new Tribunal upheld a complaint in a case called *Conte* v. *Rogers Cablesystems.* The respondent, Rogers, has sought judicial review of this decision in the Federal Court. When the court carries out this review, it will be the first opportunity that a court has had to assess the appropriate level of deference for the newly configured Tribunal.

The Tribunal formed the opinion that, given the unique nature of this court proceeding, it would be important for the Tribunal to intervene in order to fully explain to the Court how the current Tribunal differs from the entity which was being reviewed in the *Mossop* case. It would also be useful to explain to the Court how the current Tribunal functions. In this way it is hoped that whatever decision is made on the appropriate level of deference to be accorded to the new Tribunal, it will be a decision informed by a full appreciation of the organization under review.

Pay Equity Tribunal Hearings

The Tribunal's hearings commitments continue to include a disproportionate share of hearing days for pay equity cases. In 1999, the Tribunal's caseload included three pay equity complaints that alone accounted for about 50 percent of its hearings schedule.

The longest-running Tribunal case still in hearings is *PSAC v. Canada Post,* which has heard 340 days' worth of evidence and arguments since 1992. In 1999, the complainants rested their case and the respondents began presenting. About 20 hearing days have been scheduled for reply evidence in the fall of 2000 with final arguments expected to commence in early 2001.

Almost as noteworthy as the time they consume is the controversy these cases generate. Requests for judicial review of preliminary procedural or jurisdictional matters for pay equity cases are common and 1999 was no exception. The Tribunal's July 1998 ruling in *PSAC v. Canada (Treasury Board)* gave the first full interpretation of s. 11, which prohibits wage discrimination on the basis of sex. The government's response to this landmark ruling was a request for judicial review by the Federal Court of Canada. The application was dismissed in October 1999, finding no error in the Tribunal's methodology.

Meanwhile, hearings were under way again in 1999 in *Canadian Telephone Employees' Association (CTEA), Communications Energy and Paperworkers Union of Canada and Femmes-Action v. Bell Canada*. Previously, the respondent's Federal Court application challenging the adequacy of the Commission's investigation into the complaint had been granted, quashing the referral of the case to the Tribunal. In November 1998, the Federal Court of Appeal reversed the lower court's decision and referred the case back to the Tribunal. There have been 15 hearing days to date with a further 50 to 60 days scheduled to the end of 2000.

A third wage discrimination case, *PSAC v. Government of the Northwest Territories,* began hearings on preliminary motions in 1998. Since the case's referral to the Tribunal in 1997, many motions have been brought by the parties on preliminary procedural and jurisdictional matters, and there have been several requests for judicial review of the Tribunal's rulings on those motions. The hearings, however, continued through 1999, six days of which were held in Yellowknife and four in Iqaluit, bringing the total number of hearing days thus far to 48. More hearing days have been scheduled for the remainder of 2000 and into 2001.

These high-profile cases underscore the challenges inherent in building a new body of case law. Because pay equity case law is still in its infancy and because the stakes are so high, many of these cases will likely take years to resolve, with obvious implications for the Tribunal's workload.

Key Reviews, Audits and Evaluations

Auditor General's Report

Since the Auditor General of Canada's audit of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998, no other reviews or audits have been conducted on the operations of the Tribunal. We understand that the Auditor General will soon conduct a follow-up to assess the recommendations made in its report. We are confident that we have responded effectively to these recommendations.

The report of the Review Panel studying the *Canadian Human Rights Act,* while not in itself an audit of the CHRT, considered how to provide Canadians with a meaningful and efficient way of resolving human rights issues. The recommendation of the panel expressing the need to greatly expand our role and mandate confirms the work the Tribunal has been doing. We consider the Review Panel's report as a positive comment on the programs and services we provide to Canadians.

Section III: Consolidated Reporting

Regulatory Initiatives

New rules of procedure for the Canadian Human Rights Tribunal have been developed as a result of amendments to the CHRA.

Statutory Annual Reports

Under Bill S-5, the Tribunal must produce an annual report for presentation to the Speakers of the House of Commons and of the Senate. The Tribunal's second annual report, published in March 2000, describes the Tribunal's activities during the 1999 calendar year, including its caseload, administration, restructuring, and training and mediation programs.

Section IV: Financial Performance

Financial Performance Overview

The Canadian Human Rights Tribunal spent less than it was allotted in 1999–00. First, funding for pay equity cases lapsed. The total lapsed funding was approximately $250,000. As a condition of Treasury Board's approval of funding for the pay equity cases, Treasury Board has stipulated that funding was to be used only in support of those individual cases. The funding shortfall was due to delays in the hearings, principally caused by procedural and jurisdictional challenges. There were also some scheduling difficulties caused by the unavailability of technical and specialized witnesses.

Finally, there was a funding lapse of approximately $500,000 in the Tribunal's main reference levels. A portion of these savings can be attributed to the implementation of the alternative dispute resolution (ADR) process. The remaining savings came from the transition of Bill S-5. In the early part of last year, fewer new cases were referred to the Tribunal. In the closing months of 1999–00 referrals increased; consequently, hearing days were lower than expected.

Financial Summary Tables

The following tables apply to the Tribunal:

1. Summary of Voted Appropriations
2. Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending
3. Historical Comparison of Total Planned Spending to Actual Spending

Financial Table 1

Financial Requirements by Authority (in millions of dollars)			
	1999–00		
Vote	Planned Spending	Total Authorities	Actual
Canadian Human Rights Tribunal			
30 Operating expenditures	4.7	4.7	3.8
(S) Contributions to employee benefits	0.1	0.1	0.1
Total Department	4.8	4.8	3.9

Total Authorities are Main Estimates plus Supplementary Estimates plus other authorities.

Financial Table 2

Departmental Planned versus Actual Spending (in millions of dollars)			
	1999–00		
Business Lines	Planned	Total Authorities	Actual
Canadian Human Rights Tribunal			
FTEs	17	17	17
Operating	4.8	4.8	3.9
Capital	—	—	—
Voted Grants and Contributions	—	—	—
Subtotal: Gross Voted Expenditures	4.8	4.8	3.9
Statutory Grants and Contributions	—	—	—
Total Gross Expenditures	4.8	4.8	3.9
Less:			
Respendable Revenues	—	—	—
Total Net Expenditures	4.8	4.8	3.9
Other Revenues and Expenditures			
Non-respendable Revenues	(—)	(—)	(—)
Cost of services provided by other departments	0.5	0.5	0.5
Net Cost of the Program	5.3	5.3	4.4

Financial Table 3

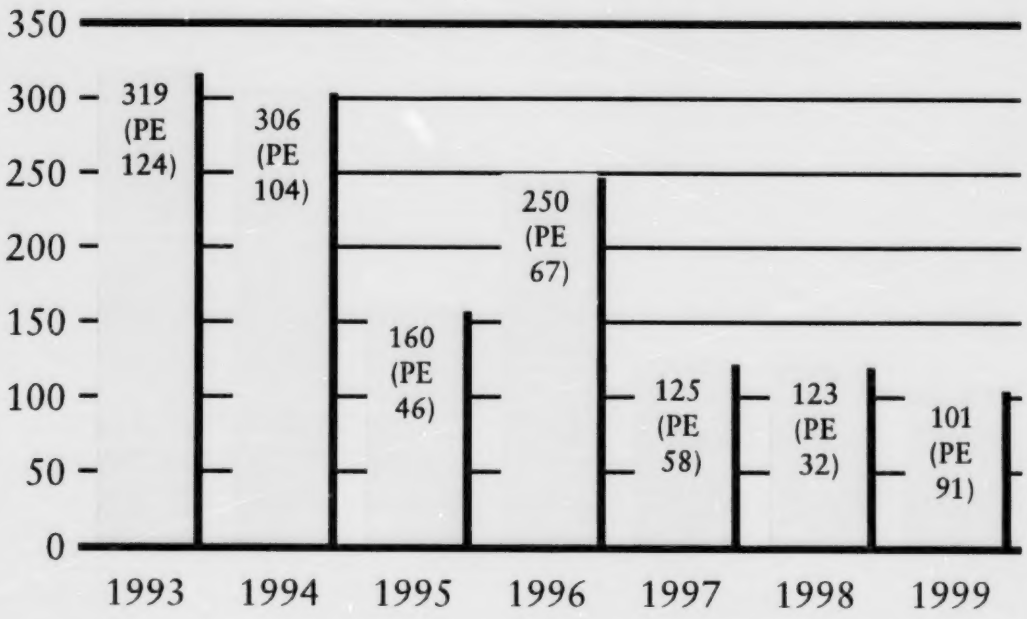
Historical Comparison of Departmental Planned versus Actual Spending (in millions of dollars)

	1999–00				
	Actual 1997–98	Actual 1998–99	Planned Spending	Total Authorities	Actual
Canadian Human Rights Tribunal	2.1	2.2	4.8	4.8	3.9
Total	2.1	2.2	4.8	4.8	3.9

Total Authorities are Main Estimates plus Supplementary Estimates plus other authorities.
Note: Special one-time funding approvals were provided to the Tribunal for the implementation of Bill S-5 in 1999–00.

Detailed Examination of Cases

Figure 1
Number of Hearing Days per Year



Note: "PE" represents pay equity cases and includes *PSAC* v. *Treasury Board*, *PSAC* v. *Canada Post Corporation*, *CTEA et al.* v. *Bell Canada* and *PSAC* v. *Government of the Northwest Territories*.

Figure 2
Average Cost per Case by Ground *(in thousands of dollars)*

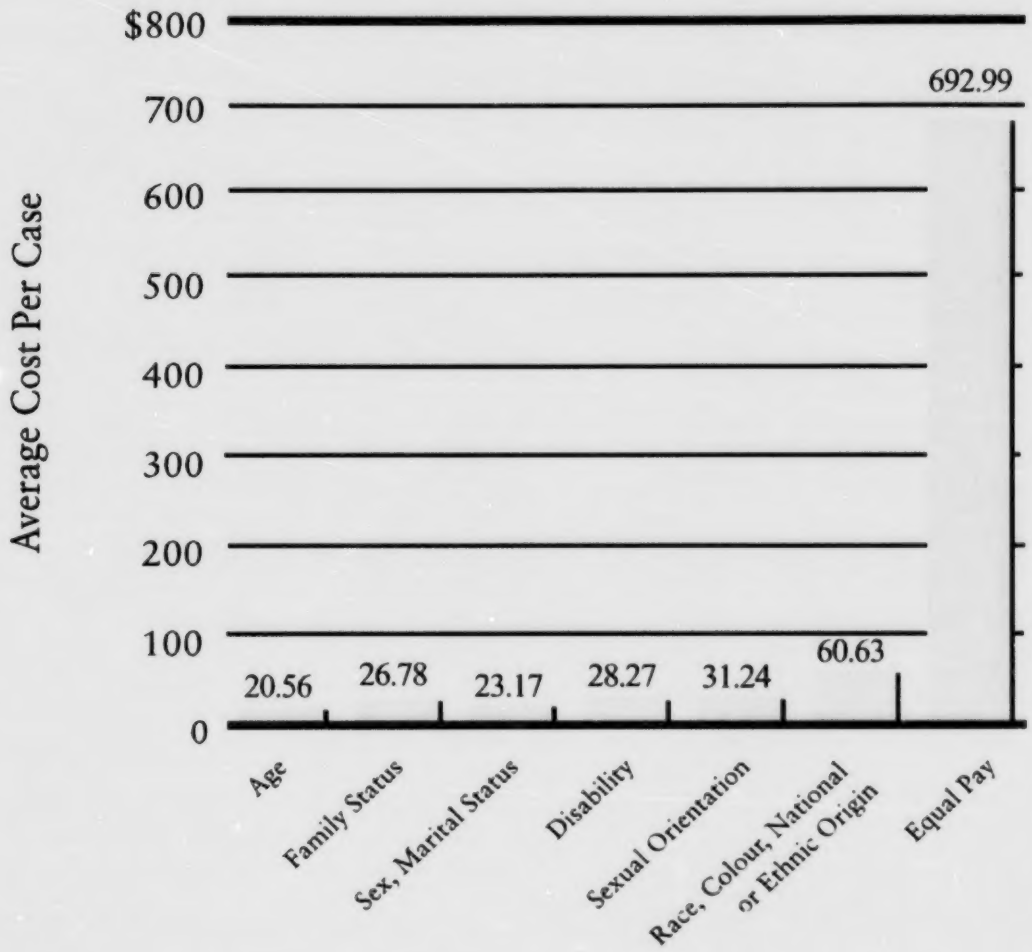


Figure 3
Average Number of Days per Case by Ground

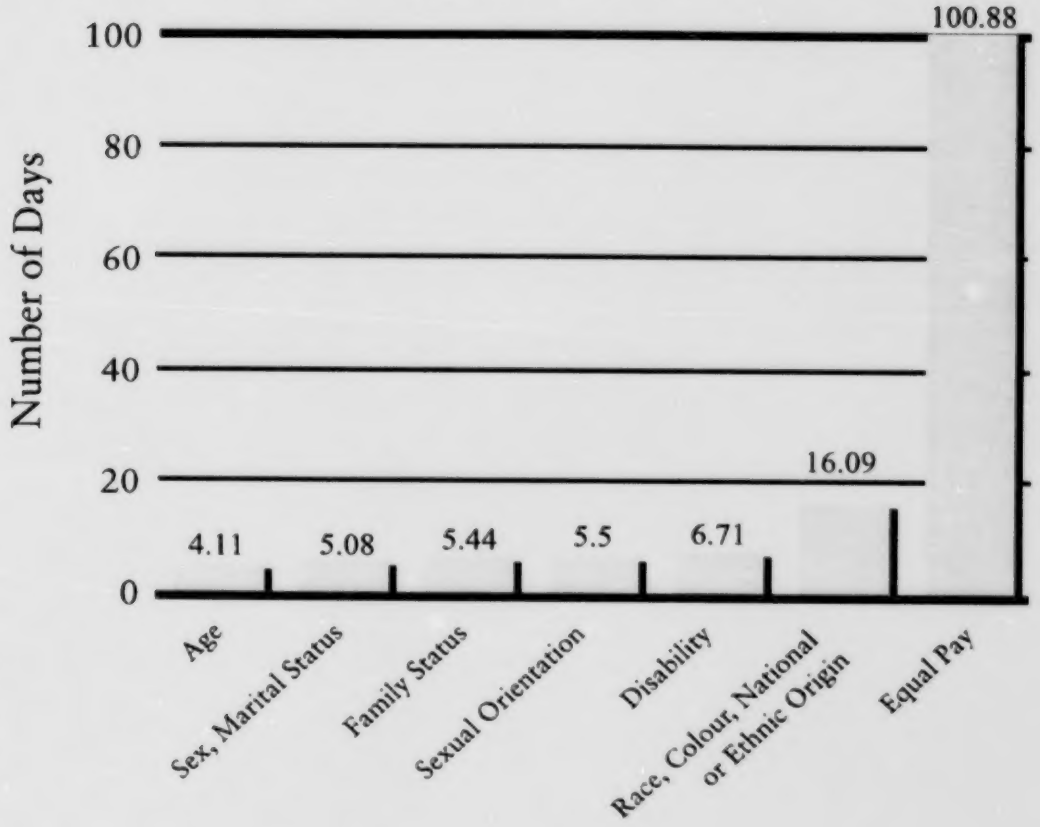


Figure 4

Cases by Grounds

Ground	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Sex	3	5	7	6	8	1	9
Sexual Harassment	0	0	2	3	7	2	2
Sexual Orientation	5	6	1	0	0	1	0
Marital Status	5	4	2	0	1	0	0
Family Status	2	6	2	3	1	0	1
Equal Pay	0	0	1	2	1	0	0
Age	1	3	2	2	2	0	2
Disability*	12	8	11	5	3	6	7
Race, Colour, National or Ethnic Origin	10	17	9	4	4	5	7
Religion	4	1	3	1	0	1	0
Totals	**42**	**50**	**40**	**26**	**27**	**16**	**28**

* From 1993 to 1997, the number of disability cases has gradually but distinctly decreased. This can be attributed to the large number of precedent-setting cases that have made laws clearer and have eased the need for litigation. However, as a result of new accommodation legislation created in Bill S-5, the number of disability cases is rising and will most likely continue to rise.

Section V: Departmental Overview

Mandate, Vision and Mission

The Canadian Human Rights Tribunal is a quasi-judicial body that hears complaints of discrimination referred to it by the Canadian Human Rights Commission (CHRC) and determines whether the activities complained of violate the *Canadian Human Rights Act* (CHRA). The purpose of the Act is to protect individuals from discrimination and to promote equal opportunity.

Our mission is to provide Canadians with human rights adjudications that are fair, impartial and timely.

The Tribunal has a statutory mandate to apply the CHRA based on the evidence presented and on current case law. Created by Parliament in 1977, the Tribunal is the only entity that may legally decide whether a person or organization has contravened the statute.

The Act applies to federal government departments and agencies, Crown corporations, chartered banks, railways, airlines, telecommunications and broadcasting organizations, and shipping and inter-provincial trucking companies. Complaints may relate to discrimination in employment or in the provision of goods, services, facilities and accommodation that are customarily available to the general public. The CHRA prohibits discrimination on the basis of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, sexual orientation, disability or conviction for which a pardon has been granted. Complaints of discrimination based on sex include allegations of wage disparity between men and women performing work of equal value in the same establishment.

In 1996 the Tribunal's responsibilities were expanded to include the adjudication of complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to employers with more than 100 employees. Employment Equity Review Tribunals are assembled as needed from the members of the Canadian Human Rights Tribunal. The first Employment Equity Review Tribunal was appointed in February 2000. It is currently on hold at the request of the parties, pending settlement discussions.

The Tribunal Registry's activities are entirely separate from the decision-making process. The Registry is accountable for the resources allocated by Parliament. It plans and arranges hearings, acts as liaison between the parties and Tribunal members, and gives Tribunal members the administrative support they need to carry out their duties.

Operating Environment

The Canadian Human Rights Tribunal, like any other quasi-judicial administrative board, has an arm's-length relationship with the government. The Tribunal does not work directly with any other government agency in meeting its objectives, as any agency or department could potentially appear before the Tribunal as a respondent. In short, the Tribunal, despite its limited size, is obliged to operate very much within its own sphere.

The stakeholders and clients affected by the Tribunal's decisions are many and varied. Moreover, the Tribunal's decisions may, on occasion, alter policies, procedures and government practices that affect all Canadians. For example, the Tribunal may order the government to change the way in which it allocates employment benefits, hires personnel or implements social programs. In light of the significance and consequences of its decisions for employers and individuals, the Tribunal is committed to ensuring that its decision-making process not only is independent and impartial, but also is seen to be independent and impartial.

The Tribunal's business is affected by many outside pressures. For example, a change in the direction of government policy may result in amendments to the CHRA, as occurred in June 1998. However, the main pressure affecting the Tribunal comes from the Federal Court and Supreme Court, which review the Tribunal's decisions and issue opinions in other cases that have a direct bearing on human rights law.

The Canadian Human Rights Act Review Panel

In April 1999, the Minister of Justice appointed a special panel consisting of legal and human rights experts to conduct an intensive review of the CHRA. The panel was chaired by former Supreme Court Justice, Gérard La Forest. The final recommendations of the panel will have a significant impact on how the Tribunal conducts its business.

While this performance report covers only the period up to March 31, 2000, we would be remiss if we did not offer preliminary observations on the potential impact of the La Forest Report. The panel released its findings on changes to the CHRA and made some far-reaching recommendations. The comments in this performance report will be restricted to their proposed process changes and not cover any substantive or policy issues raised in their report.

The panel has determined that, to provide a fair and improved service to potential victims of discrimination, all claimants are entitled to an independent quasi-judicial adjudicative system to make findings on their allegations. While this does not always require a full hearing, a specialized human rights adjudicator must make a considered decision on the merits of any claim that cannot be resolved amicably and equitably by the parties.

Currently, all human rights complaints must be screened and investigated by the CHRC before the Tribunal gains jurisdiction to inquire into a complaint. Only those cases in which the Commission considers an inquiry is warranted are referred to the Tribunal. At present, only three to five percent of all complaints received by the Commission are referred to Tribunal for hearing. The La Forest Report strongly recommends a direct access model where claimants would come directly to the Tribunal, eliminating the Commission's screening and investigation of cases. While the Tribunal would have procedures in place to handle some claims in a summary way, the number of cases going to full hearing could increase by as much as eight to ten times.

On average, from 1994 to 1998, fewer than 30 cases per year were referred to the Tribunal. So it is reasonable to expect, based on CHRC numbers, that the Tribunal could open 400 to 500 new cases each year. It is easy to foresee the impact of such a dramatic conversion on the Tribunal's resources. Consequently, the planning of the Tribunal's future is uncertain when taken into context with the recent La Forest Report. We anxiously await the Minister's decision on acceptance and implementation of the Panel's recommendations.

Second Language Training

In consultation with Treasury Board, it was deemed appropriate to offer second language training to Tribunal members. The purpose was to give the Tribunal greater flexibility in meeting its hearing needs and to provide an improved service to all Canadians.

In 1999, second language training was provided to the Chairperson and Vice-Chairperson. English language training was provided to a member from Quebec, and French language training to members from Saskatchewan and Alberta. The Chairperson and the members from Western Canada have improved their skills sufficiently to preside over bilingual hearings. Other members are making good progress, allowing them to participate more fully in all Tribunal activities. Second language training will continue to be available to our members.

Organizational Infrastructure

In 1999, Treasury Board allocated special funding to the Tribunal to implement the provisions of Bill S-5. During that period, new staff were hired to meet the operational needs of the Tribunal's mandate. Renovations were also completed to the Tribunal's offices to accommodate new staff, part-time members, pay equity hearings and to improve hearing facilities. The work was managed by Public Works and Government Services Canada and completed within the funding allocated by the Treasury Board. The changes made should meet the needs of the Tribunal for the next few years.

Judicial Review

Decisions of the Canadian Human Rights Tribunal are commonly reviewed by the Federal Court of Canada, and requests for review of Tribunal decisions have been less common than in the past few years. We believe, as we stated in previous departmental reports, that the new permanent Tribunal would develop a high level of credibility with the courts and the public. In the past year, the courts have been upholding the decisions of the Tribunal, to the point that the last six rulings of the court have supported the findings of the Tribunal. The new, smaller Tribunal is a major reason for the courts' approval of Tribunal work. Members have been engaged in lengthy training sessions in all aspects of their Tribunal responsibilities, especially concentrating on decision-writing skills. Fewer members also means that each member can hear more cases, enhancing their experience in conducting and deciding human rights cases. The reviewing courts have given greater understanding to the work of the Tribunal by recognizing that the members do have an expertise that should be acknowledged.

What does this mean to Canadians? Most importantly, complainants and respondents both have their cases decided more quickly and with some finality; therefore, they are able to get on with their lives and put the disquieting event behind them. Processing a human rights complaint is very stressful and difficult on all parties. The uncertainty that it creates, especially in a work environment, must be put to rest as quickly and fairly as possible. Moreover, both the financial and emotional costs to the parties are lessened when the Tribunal does its job expeditiously and impartially. We believe, by our work in the past year, that Canadians are regaining confidence in the adjudication portion of resolving difficult human rights disputes.

However, because of the controversial nature of some human rights issues and the impact they have on society as a whole, it is reasonable to expect that a number of the Tribunal's decisions will be challenged.

Last year there were a number of Tribunal interim rulings, although mainly procedural, that were challenged in the courts. The effect was a protracted hearing process with the Tribunal awaiting decisions from the courts on issues that did not relate to the merits of the complaint. We were optimistic that the courts would recognize the impact of these challenges on the rights of individuals and would prescribe an appropriate mechanism through their rulings to ensure the provision of natural justice and to protect the integrity of the CHRA. We are pleased to report that this is happening. The courts are saying, through their rulings, that the Tribunal should be allowed to get on with its work and only bring challenges to interim rulings on issues that go to the basic jurisdiction of the Tribunal. All other procedural questions should be delayed until the Tribunal has rendered its final judgment.

Other factors contributing to the incidence of judicial review of Tribunal decisions will become more important in the future. Future Tribunal rulings are more likely than ever to

be first-time interpretations of new or revised sections of the CHRA. With the development of a growing body of case law to guide the Canadian Human Rights Commission in negotiating settlements, the cases referred to the Tribunal tend to involve new areas of human rights law, unexplored areas of discrimination, contentious evidentiary issues or conflicting interpretations of a precedent. Such cases tend to be prime candidates for judicial review.

As indicated in last year's report, the Tribunal will be seeking status in the first judicial review application brought against a decision made under the amended CHRA. The purpose of the Tribunal's participation would be to explain to the reviewing court that the new Tribunal operates in a significantly different legislative context where experience and expertise are more strongly emphasized. Ultimately, we hope that the courts will acknowledge that the new Tribunal merits a new, higher level of deference.

See page 12 for detailed explanation on the Tribunal's intervention.

Departmental Organization

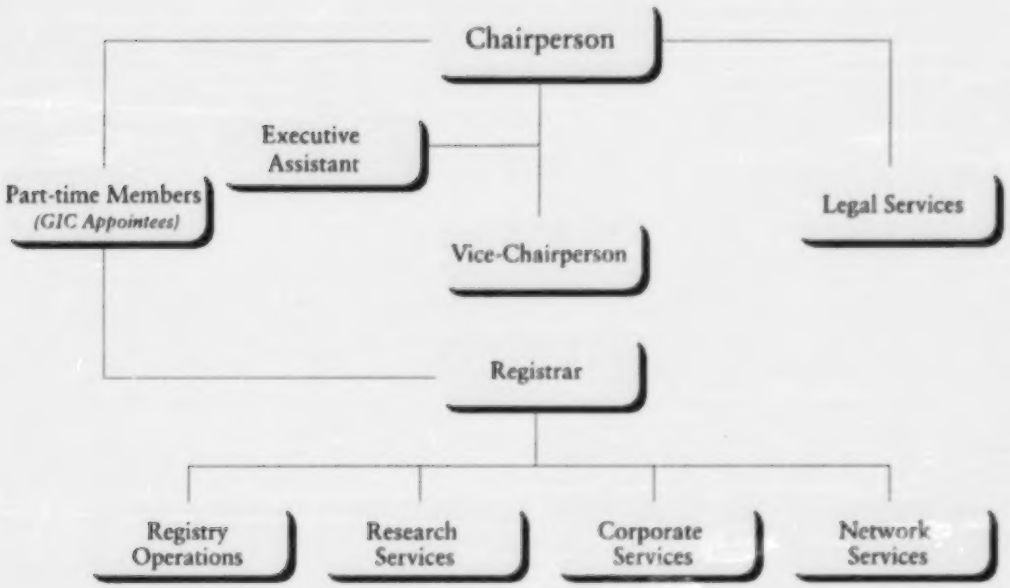
Amendments to the *Canadian Human Rights Act*, adopted on June 30, 1998, changed the structure and function of the Canadian Human Rights Tribunal. Figure 5 outlines today's structure of the Canadian Human Rights Tribunal, a permanent body with fewer members (maximum 15) than before 1998. This enables new members to develop superior expertise in the field of human rights and to commit more time and energy to their task.

The Tribunal Registry provides administrative and planning support to members, and service to those who appear before the Tribunal. With the creation of the permanent Tribunal under the new amendments, we will be moderately increasing Registry staff to provide the greater support the new members require. Previously, members, who were all part-time, used their own support staff to assist them in legal research and rendering decisions, but the new members now rely on the Registry for that support.

To control costs while maintaining services, the Registry regularly monitors and adjusts its procedures and practices. At the same time, it has to deal with varying numbers of cases, some of which are highly complex and require hearings in different locations. The Registry has no control over the number, location or duration of these hearings. Under these circumstances, providing support to the Tribunal and services to the public while staying within budget is often a challenge.

Figure 5

Canadian Human Rights Tribunal/ Employment Equity Review Tribunal



Section VI: Other Information

Contacts for Further Information and Web Site

Michael Glynn, Registrar
Canadian Human Rights Tribunal
473 Albert Street
Suite 900
Ottawa, Ontario
K1A 1J4

Tel: (613) 995-1707
Fax: (613) 995-3484

e-mail: registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Web site: www.chrt-tcdp.gc.ca

Legislation and Associated Regulations Administered

The appropriate Minister is responsible to Parliament for the following Acts:

Canadian Human Rights Act (R.S. 1985, CH–6, amended)
Employment Equity Act (Bill C–64, given assent on December 15, 1995)

Statutory Annual Reports and Other Departmental Reports

The following documents can be found on the Tribunal's Web site:

Annual Report (1998 and 1999)
Report on Plans and Priorities (2000–2001 Estimates)
Rules of Procedure

BUDGET DES DÉPENSES

Tribunal canadien des droits de la personne

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant
le 31 mars 2000

Canada

Présentation améliorée des rapports au Parlement
Document pilote

Le Budget des dépenses du gouvernement du Canada est divisé en plusieurs parties. Commençant par un aperçu des dépenses totales du gouvernement dans la Partie I, les documents deviennent de plus en plus détaillés. Dans la Partie II, les dépenses sont décrites selon les ministères, les organismes et les programmes. Cette partie renferme aussi le libellé proposé des conditions qui s'appliquent aux pouvoirs de dépenser qu'on demande au Parlement d'accorder.

Le *Rapport sur les plans et les priorités* fournit des détails supplémentaires sur chacun des ministères ainsi que sur leurs programmes qui sont principalement axés sur une planification plus stratégique et les renseignements sur les résultats escomptés.

Le *Rapport sur le rendement* met l'accent sur la responsabilisation basée sur les résultats en indiquant les réalisations en fonction des prévisions de rendement et les engagements à l'endroit des résultats qui sont exposés dans le *Rapport sur les plans et les priorités.*

©Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada — 2000

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès des

Éditions du gouvernement du Canada – TPSGC

Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de catalogue BT31-4/44-2000
ISBN 0-660-61411-1

Avant-propos

Le 24 avril 1997, la Chambre des communes a adopté une motion afin de répartir, dans le cadre d'un projet pilote, la *Partie III du Budget principal des dépenses* pour chaque ministère ou organisme en deux documents, soit le *Rapport sur les plans et les priorités* déposé au printemps et le *Rapport ministériel sur le rendement* déposé à l'automne.

Cette décision découle des engagements pris par le gouvernement d'améliorer l'information fournie au Parlement sur la gestion des dépenses. Cette démarche vise à mieux cibler les résultats, à rendre plus transparente l'information fournie et à moderniser la préparation de cette information.

Cette année, la série de rapports sur le rendement d'automne comprend 83 rapports ministériels sur le rendement ainsi que le rapport annuel du Président intitulé *Une gestion axée sur les résultats* – 2000.

Ce ***Rapport ministériel sur le rendement***, qui couvre la période se terminant le 31 mars 2000, porte sur une responsabilisation axée sur les résultats en signalant les réalisations par rapport aux attentes en matière de rendement et aux engagements en matière de résultats énoncés dans le *Rapport sur les plans et priorités* pour 1999-00 déposé au Parlement au printemps de 1999.

Il faut, dans le contexte d'une gestion axée sur les résultats, préciser les résultats de programme prévus, élaborer des indicateurs pertinents pour démontrer le rendement, perfectionner la capacité de générer de l'information et soumettre un rapport équilibré sur les réalisations. Gérer en fonction des résultats et en rendre compte nécessitent un travail soutenu dans toute l'administration fédérale.

Le gouvernement continue de perfectionner les systèmes de gestion ainsi que le cadre de gestion sur le rendement. Le perfectionnement découle de l'expérience acquise, les utilisateurs fournissant au fur et à mesure des précisions sur leurs besoins en information. Les rapports sur le rendement et leur utilisation continueront de faire l'objet d'un suivi pour s'assurer qu'ils répondent aux besoins actuels et en évolution du Parlement.

Ce rapport peut être consulté par voie électronique sur le site Internet du Secrétariat du Conseil du Trésor à l'adresse suivante : http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/dprf.asp

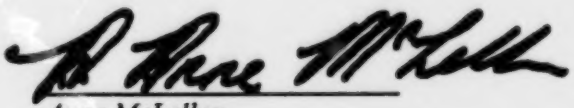
Les observations ou les questions peuvent être adressées au gestionnaire du site Internet du SCT ou à l'organisme suivant:

Secteur de la planification, du rendement et des rapports
Secrétariat du Conseil du Trésor
L'Esplanade Laurier
Ottawa (Ontario) Canada K1A OR5
Téléphone : (613) 957-7167
Télécopieur : (613) 957-7044

Tribunal canadien des droits de la personne

Rapport sur le rendement

Pour la période se terminant le 31 mars 2000



Anne McLellan
Ministre de Justice

Attentes en matière de rendement		
offrir aux Canadiens :	**en prenant les mesures suivantes :**	**réalisations signalées dans :**
un processus d'examen public juste, impartial et efficient en matière d'exécution et d'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*	• opportunité de la procédure d'audience et de décision;	P. II, p. 3-5; P. IV, p. 23 et 25
	• décisions dûment motivées, compatibles avec la preuve et la jurisprudence;	P. II, p. 5, 9-10
	• modifications apportées aux politiques, règlements et lois par suite des décisions du Tribunal;	P. II, p. 5-6
	• application de mécanismes innovateurs pour résoudre les différends;	P. II, p. 6-7
	• satisfaction des membres, des parties et du public à l'égard du service;	P. II, p. 8; P. IV, p. 23-26; P. V, p. 29
	• égalité d'accès;	P. II, p. 8
	• sensibilisation du public et utilisation des documents publics du Tribunal.	P. II, p. 8

Table des matières

Sommaire iii

Partie I : Message de la présidente 1

Partie II : Rendement du Ministère 3
Attentes en matière de rendement 3
Réalisations en matière de rendement 3
Nouveau mode de fonctionnement 3
Durée de traitement 4
Formation 5
Règles de procédure 6
Règlement extrajudiciaire des différends 6
Accès public au Tribunal 8
Décisions du Tribunal 8
Aperçu statistique 8
Décisions rendues en 1999 9
Résultats des contrôles judiciaires 11
Cour fédérale du Canada 11
Audiences du Tribunal sur la parité salariale 14
Principaux examens, vérifications et évaluations 15
Rapport du Vérificateur général 15

Partie III : Rapports d'ensemble 17
Initiatives en matière de réglementation 17
Rapports annuels exigés par la Loi 17

Partie IV : Rendement financier 19
Aperçu du rendement financier 19
Tableaux financiers sommaires 19
Examen détaillé des affaires 23

Partie V : Vue d'ensemble du Ministère 27
Mandat, vision et mission 27
Cadre de fonctionnement 28
Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* 28
Formation en langue seconde 29
Infrastructure organisationnelle 30
Contrôle judiciaire 30
Organisation du Tribunal 32

Partie VI : Renseignements supplémentaires 35
Personne-ressource pour obtenir de plus amples renseignements et site Web 35
Lois et règlements connexes administrés 35
Rapports annuels exigés par la Loi et autres rapports ministériels 35

Sommaire

Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire chargé d'entendre les plaintes de discrimination dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne et de déterminer si les actes allégués contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Cette loi vise à protéger les personnes contre la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances. Le Tribunal est le seul organisme habilité à déterminer si une personne a enfreint la *Loi*.

Pendant de nombreuses années, l'impartialité du Tribunal a été mise en doute en raison de ses liens financiers et administratifs avec la Commission. Des modifications apportées à la LCDP à compter du 30 juin 1998 ont renforcé l'indépendance du Tribunal et entraîné une révision de sa structure et de son mode de fonctionnement. Alors que l'ancien Tribunal était un organisme spécial formé d'une cinquantaine de membres à temps partiel, le nouveau Tribunal est un organisme plus modeste, mais permanent comptant un président et un vice-président à plein temps et un maximum de 13 membres à temps partiel. Le président et le vice-président doivent avoir été membres d'un barreau canadien pendant au moins 10 ans, exigence comparable à celle qui s'applique aux juges nommés en vertu de la *Loi sur les juges*. Outre les titulaires des postes à plein temps, le tribunal est composé à l'heure actuelle de 10 membres à temps partiel.

L'année dernière, les audiences ont été retardées en attendant la nomination des membres. Cette année, une fois les nouveaux membres entrés en fonction et formés, le Tribunal a été en mesure de fixer les dates d'audience dès que les parties étaient prêtes. Tous les membres du Tribunal doivent avoir des compétences dans le domaine des droits de la personne et s'y intéresser de près. En outre, les nouveaux membres ont participé en 1999 à trois cours de formation intensive d'une semaine. Pendant leur mandat de trois ans, tous les membres du Tribunal bénéficieront d'une formation portant sur les techniques de rédaction des décisions, la preuve et la procédure ainsi que sur la médiation et l'analyse approfondie des questions relatives aux droits de la personne.

Nous avions estimé qu'il faudrait environ trois ans pour mener à bien les transformations prévues par le projet de loi S-5, mais les choses sont allées plus rapidement que prévu. La nouvelle structure et le nouveau mode de fonctionnement semblent répondre aux besoins de notre clientèle.

Grâce à l'adoption du projet de loi S-5, nous avons mis sur pied un tribunal plus compétent qui produira une jurisprudence plus homogène. Comme on le verra plus loin dans le présent rapport, il semble que les juridictions de contrôle soient mieux disposées à l'égard du travail du Tribunal. Elles se familiarisent avec le nouveau Tribunal, et nous devons mériter leur confiance par notre travail. Si les verdicts du Tribunal sont confirmés par les juridictions de contrôle, les plaignants et les intimés pourront prévoir avec plus de

certitude notre interprétation quasi judiciaire de la LCDP. Le règlement des plaintes s'en trouvera dans la plupart des cas accéléré, ce qui réduira le coût de l'administration de la justice.

Nous avons fait du progrès, mais il n'est pas encore temps de nous reposer sur nos lauriers. Nous continuerons de trouver des moyens d'optimiser le service que nous offrons aux Canadiens et Canadiennes. Ils le méritent bien.

Partie I : Message de la présidente

Le nouveau Tribunal canadien des droits de la personne a vu le jour le 30 juin 1998, par suite des modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le Tribunal existe sous sa forme actuelle depuis presque deux ans, et la transition vers la nouvelle structure est pratiquement terminée.

La nouvelle version de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* confère au titulaire du poste de président le pouvoir d'établir les règles régissant le déroulement des audiences du Tribunal. Les règles de procédure provisoires introduites l'an dernier sont plus exigeantes pour ce qui est de la divulgation préalable et visent à ce que les questions à examiner soient pleinement définies avant l'audience. Il devrait en résulter moins de digressions à l'audience. Jusqu'à maintenant, les nouvelles règles semblent donner des résultats satisfaisants. Une fois qu'elles seront bien rodées, nous prendrons les mesures législatives nécessaires pour leur conférer le statut de règlement aux termes de la *Loi*.

Le règlement extrajudiciaire des différends (RED) continue de jouer un rôle appréciable dans le traitement des plaintes dont est saisi le Tribunal, puisqu'un nombre appréciable d'affaires sont résolues par la médiation. Cependant, l'importance de cette forme de règlement n'a pas été sans poser de difficultés de planification en raison des règlements de dernière minute. Comme les dates d'audience sont fixées bien à l'avance et que la procédure s'échelonne la plupart du temps sur plusieurs semaines, les règlements de dernière minute créent de grands « trous » dans le calendrier, ce qui est particulièrement ennuyeux dans le cas des membres à temps partiel. Nous avons apporté un certain nombre de modifications au système d'établissement du rôle afin de régler le problème. Par ailleurs, d'aucuns se demandent si l'on atteint vraiment les objectifs de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en réglant à huis clos la plupart des affaires dont le Tribunal est saisi. Nous demeurerons particulièrement attentifs à ces préoccupations.

Afin que le Tribunal canadien des droits de la personne soit et demeure un tribunal vraiment spécialisé, nous avons continué d'accorder beaucoup d'attention à la formation continue des membres du Tribunal. Ces derniers assistent régulièrement à des réunions d'information sur l'évolution récente de la jurisprudence et ils participent à des séances semestrielles de formation où ils discutent de questions d'intérêt commun.

Le récent rapport du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* recommande une réforme en profondeur de la procédure de règlement des plaintes relatives aux droits de la personne. Si le Parlement adopte les recommandations proposées, le Tribunal subira de profondes transformations. Nous aurons donc beaucoup à faire dans les mois à venir pour faire en sorte que le Tribunal soit prêt pour le cas où les réformes proposées seraient adoptées.

Anne L. Mactavish

Partie II : Rendement du Ministère

Attentes en matière de rendement

Les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) ont été à la fois exigeantes et stimulantes pour notre organisme en raison de leurs répercussions appréciables sur la structure, le fonctionnement et les procédures du Tribunal. Nous sommes convaincus que la période de transition est maintenant derrière nous et que l'introduction de changements n'a pas vraiment eu de conséquences fâcheuses pour notre clientèle.

Le Greffe exercera un contrôle sur les coûts et l'efficacité de ses procédures et apportera les changements et améliorations nécessaires. Le Tribunal se réjouit des progrès accomplis au cours de la première année en ce qui concerne son mode de fonctionnement et il a bon espoir que les Canadiens et Canadiennes seront satisfaits de la qualité du service.

Réalisations en matière de rendement

Tribunal canadien des droits de la personne	
Dépenses prévues	4 751 000 $
Autorisations totales	*4 777 290 $*
Dépenses réelles 1999-2000	**3 919 227 $**

Nouveau mode de fonctionnement

Au cours de l'exercice écoulé, le Tribunal a apporté deux importants changements qui ont grandement amélioré le service offert aux parties et l'efficacité du mécanisme de traitement des plaintes. D'abord, il s'est doté de nouvelles règles de procédure afin de réduire le temps qui s'écoule entre le début des audiences et le prononcé de la décision. Ensuite, il a modifié la marche à suivre pour la préparation des audiences en ayant recours à un questionnaire qui peut être rempli dans un délai de deux à quatre semaines et qui fournit suffisamment de renseignements pour l'établissement du rôle. Auparavant, il fallait tenir un appel conférence ou une réunion de planification afin de recueillir l'information nécessaire pour fixer des dates d'audience. Ce processus s'échelonnait sur une période de deux à trois mois. Grâce à ce seul changement, nous gagnons de un à trois mois sur la durée des audiences. Si un appel conférence est nécessaire, il peut être tenu sans pour autant changer les dates d'audience et de divulgation.

Durée de traitement

Durée 1995-1999 (nombre moyen de jours)					
À compter de la date du renvoi par la CCDP	**1995**	**1996**	**1997**	**1998**	**1999**
Directives aux parties	46,9	22,8	24,2	39,4	15,2
Préparation de l'audience	117,2	95,3	105,5	122,8	73,0
Temps nécessaire pour rendre la décision après l'audience	137,2	189,0	49,0	103,2	94,5
Durée totale de traitement	417,2	266,0	260,2	251,7	181,9

Note : Le tableau ci-dessus indique le nombre moyen de jours nécessaires pour régler une plainte. Comme on peut le constater, le temps nécessaire pour traiter un dossier va constamment en diminuant.

Il convient toutefois de préciser qu'un certain nombre d'affaires dont le Tribunal a été saisi en 1999 sont toujours en instance; par conséquent, la durée totale réelle sera légèrement plus longue.

En janvier 1998, nous nous étions engagés à ramener à 12 mois la durée de traitement d'un dossier, c'est-à-dire la période qui s'écoule entre le moment où le Tribunal est saisi d'une plainte et celui où il rend une décision. L'an dernier, nous avons fait savoir qu'il ne convenait pas de mesurer le rendement du Tribunal en fonction d'une norme aussi arbitraire.

À l'heure actuelle, le Tribunal peut tenir une audience sur n'importe quelle question dans un délai de cinq jours et, dans certains cas, dans les 24 heures qui suivent le renvoi ou la requête. Cependant, des consultations menées auprès de notre groupe d'utilisateurs ont révélé que, presque sans exception, les avocats qui plaident devant le Tribunal n'entrent en scène qu'après le renvoi de la plainte par la Commission canadienne des droits de la personne. Or, pour que le traitement des plaintes soit efficace et valable, les parties doivent disposer de suffisamment de temps pour préparer une argumentation complète et logique. Grâce à l'introduction des questionnaires, nous avons réussi à terminer la planification des audiences en quatre à six semaines après le renvoi des plaintes par la Commission. Il n'est pas réaliste de penser que nous pourrions comprimer encore plus ce délai. Les dates d'audience sont déterminées davantage par les avocats que par le Tribunal. De façon générale, les audiences débutent trois à cinq mois après le renvoi.

Les contestations portant sur des interventions ou des questions de procédure sont monnaie courante et peuvent entraîner des retards importants. Par exemple, une instance s'est échelonnée sur une période de trois ans en raison du grand nombre de contestations de ce genre et notamment des requêtes présentées à la Cour fédérale. À la suite d'une contestation devant la Cour fédérale, l'affaire a été mise en veilleuse pendant 18 mois. Au printemps 2000, la Cour fédérale a autorisé le Tribunal à poursuivre l'audience. Avec de pareils retards, on ne saurait s'attendre à ce que le Tribunal puisse traiter un dossier dans un délai moyen de 12 mois. Toutefois, en l'absence de contestations portant sur des questions de procédure, le Tribunal parvient dans presque tous les cas à compléter une affaire dans un délai de huit à douze mois.

Nous n'avons pas trouvé de mécanisme parfait qui permettrait d'accélérer le règlement des plaintes et il n'en existe peut-être pas. Le Tribunal n'entend généralement que des plaintes complexes qui peuvent avoir des répercussions à l'échelle nationale. Ceux et celles qui connaissent le domaine des droits de la personne n'ont qu'à jeter un coup d'œil sur les affaires Robichaud, Bhinder, O'Malley et Alberta Dairy Pool pour trouver à tout le moins quelques exemples de remises en question du statu quo qui ont permis d'améliorer le sort de milliers de Canadiens et Canadiennes. Des délais plus serrés risqueraient d'exercer des pressions indues sur l'une ou l'autre des parties en cause et pourraient porter atteinte aux principes de justice naturelle et au droit des Canadiens et Canadiennes d'être entendus.

Cela étant dit, rien ne nous empêche d'essayer de raccourcir la durée de traitement des plaintes. Il existe encore des étapes de la procédure où nous disposons d'une certaine marge de manœuvre. Nous avons fait état plus haut des modifications sur le plan des procédures qui ont permis au Tribunal de réduire le temps de traitement sans compromettre le droit des parties à une audience impartiale.

Formation

La formation joue un rôle de premier plan dans les efforts du Tribunal pour améliorer le mécanisme de traitement des plaintes. Les membres ont été initiés aux techniques de rédaction de décisions; et une fois qu'ils auront acquis plus d'expérience, le Tribunal sera en mesure de rendre ses décisions dans un délai moyen de quatre mois. Les progrès réalisés à cet égard tiennent surtout au fait que la plupart des décisions sont rédigées par des membres à plein temps. Lorsqu'on demande à un membre à temps partiel de rédiger une décision, il est plus difficile de respecter le délai de quatre mois.

En outre, afin que le Tribunal tienne davantage compte des besoins de sa clientèle, les membres ont suivi en 1999 un cours de formation intensive de trois semaines portant sur divers sujets (règles et procédures, médiation et analyse approfondie des questions relatives aux droits de la personne).

Depuis lors, les membres se réunissent deux fois l'an pour mettre à jour leurs connaissances et se familiariser avec les améliorations apportées à la procédure. En outre, le personnel informe régulièrement les membres des derniers développements en ce qui concerne les questions de droit ou de procédure.

Règles de procédure

Par suite des modifications apportées à la LCDP en juin 1998, la présidente du Tribunal est habilitée à établir des règles de procédure régissant divers aspects du déroulement des audiences : envoi des avis aux parties, assignation des témoins, production et signification des documents, conférences préparatoires et présentation de la preuve.

Depuis qu'elles ont été instituées en 1999, ces règles ont contribué à éliminer les problèmes opérationnels liés à la divulgation et au traitement des requêtes portant sur des questions de droit ou de procédure. Comme les règles n'ont pas été contestées, nous espérons que les utilisateurs les acceptent. Cependant, nous examinons constamment les effets de ces règles en vue de les modifier au besoin pour offrir à notre clientèle le meilleur service possible.

Règlement extrajudiciaire des différends

En 1996, le Tribunal a inauguré une procédure de règlement extrajudiciaire des différends (RED) qui permet d'aboutir à un règlement des plaintes sans avoir à tenir une audience. Toutes les parties doivent consentir à la médiation pour que la présidente désigne un membre du Tribunal en qualité de médiateur. Grâce à la médiation, les parties ont une dernière chance de se rencontrer en privé et d'essayer de parvenir à un règlement avec l'aide du médiateur. Même si les parties optent pour la médiation, des dates d'audience sont fixées afin d'éviter tout retard dans le traitement de la plainte. Cette procédure permet de régler la plainte de manière plus rapide, moins coûteuse, plus satisfaisante et plus harmonieuse. Si la médiation échoue, le Tribunal tient sans tarder une audience.

Le tableau ci-après présente les résultats des efforts de médiation déployés au cours des quatre dernières années.

Tableau 1

Analyse statistique des plaintes soumises à la médiation

	Nombre de plaintes	Plaintes réglées	Plaintes non réglées	Plaintes en instance
1996	12	6	6	0
1997	19	17	2	0
1998	7	6	1	0
1999	22	17	5	0

Le Tribunal propose la médiation depuis 1996. Grâce à la médiation, le Tribunal a économisé 1 564 334,08 $ en quatre ans sur le coût des audiences. À ce jour, deux affaires ont été soumises à la médiation en l'an 2000.

La médiation ne convient pas toujours; en raison de leur nature ou de leur complexité, certaines affaires exigent une audience et une décision détaillée sur les questions soulevées. Les affaires tranchées par le Tribunal créent généralement un précédent et peuvent avoir d'importantes conséquences d'ordre social. En raison de la confidentialité du règlement, il peut arriver que la médiation se révèle avantageuse pour le plaignant ou l'intimé, mais non pour les autres personnes qui se trouvent dans une situation similaire. C'est pourquoi la présidente a établi des critères sur lesquels elle se fonde pour déterminer les cas qui se prêtent à la médiation. Elle se fonde sur ces critères pour déterminer dans quelles affaires on offrira la médiation. Ces critères sont également communiqués à toutes les parties et affichés sur le site Web du Tribunal.

Dans son rapport de septembre 1998, le Vérificateur général avait signalé le fait que notre programme de médiation ne reposait sur aucune structure précise. Après la présentation du rapport du Vérificateur général, nous avons donc procédé à un examen approfondi de notre procédure de médiation, en effectuant d'abord un sondage auprès de toutes les personnes qui avaient bénéficié de cette option. Nous avons utilisé l'information recueillie pour officialiser notre procédure, puis nous nous avons élaboré le détail des formalités à suivre pour la médiation et rédigé une brochure explicative. Lorsqu'une affaire est soumise à la médiation, nous transmettons aux parties des exemplaires de ces documents. En outre, les membres ont suivi un cours de formation d'une semaine sur la médiation au printemps de 1999.

Comme nous l'avons mentionné dans nos rapports précédents, nous avons certaines préoccupations ayant trait au rôle du Tribunal dans la médiation. Au début de l'an 2000, le Tribunal a mis en veilleuse son programme de médiation en attendant les résultats d'un examen complet de la question. Nous espérons pouvoir prendre une décision au début de 2001 quant à la reprise des séances de médiation.

Accès public au Tribunal

Compte tenu de la nature de sa mission, le Tribunal ne s'attend pas à obtenir beaucoup de rétroaction directe de la part du public.

En novembre 1997, le Tribunal s'est doté d'un site Web afin d'améliorer ses communications avec le public et de mieux faire comprendre son rôle. En plus d'expliquer le rôle du Tribunal et ses rouages, le site indique les dates et le lieu des audiences, présente la liste des affaires en instance et donne accès au texte intégral de toutes les décisions rendues depuis 1990 ainsi qu'aux documents du Tribunal (règles de procédure, procédures de médiation, rapports annuels, etc.). En 1999, le Tribunal a donné une nouvelle configuration au site et mis en place un moteur de recherche.

Bien que faible à l'origine, la fréquence de consultation du site a augmenté dès que nous avons établi des liens avec plusieurs autres sites. Depuis que notre site Web est accessible au moyen du moteur de recherche Yahoo!, nous recevons plus de 2 000 visites par semaine. Cela ne signifie pas que 2 000 personnes explorent en détail le site – le nombre de ces personnes se situe plutôt aux environs de 800 –, mais il est clair que le niveau de sensibilisation va en augmentant.

Décisions du Tribunal

Aperçu statistique

Tableau 2

Nombre d'affaires renvoyées de 1993 à 1998

1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
31	35	26	15	23	16	37

Le Tribunal canadien des droits de la personne est entièrement tributaire de la Commission canadienne des droits de la personne quant au nombre d'affaires entendues. La réduction du nombre d'affaires entre 1996 et 1998 résulte de la révision de la procédure de renvoi de la CCDP et de la décision de la juge McGillis, de la Cour fédérale, dans *ACET et autres.* c. *Bell Canada*, qui a temporairement empêché le Tribunal d'accepter de nouveaux dossiers. Depuis 1999, une nouvelle tendance semble se dessiner, la CCDP soumettant plus d'affaires au Tribunal.

Décisions rendues en 1999

Mills* c. *VIA Rail Canada (TCDP — 17 mai 1999)
Employé de Via Rail, M. Mills a porté plainte pour discrimination à la suite de son congédiement. Après s'être blessé au dos, le plaignant avait été jugé inapte au travail par son employeur et congédié en raison de son trop grand nombre d'absences par rapport à la moyenne du groupe. Le Tribunal a statué qu'en le déclarant « inapte », VIA avait exercé une discrimination directe à son endroit, en raison d'une déficience ou d'une déficience apparente. En outre, l'intimée n'a pas réussi à prouver l'incapacité de M. Mills relativement à une exigence professionnelle justifiée, puisque l'entreprise n'a jamais demandé au médecin ayant déclaré M. Mills inapte de déterminer si ce dernier était en mesure d'accomplir les tâches décrites dans la convention collective. Le médecin de l'employeur n'a pas évalué l'aptitude du plaignant à exécuter diverses fonctions se rattachant jusqu'à un certain point à son travail, lesquelles exigeaient qu'il soulève des charges ou qu'il se conforme à des règles de sécurité. VIA a agi avec insouciance en ne procédant pas, avant le congédiement du plaignant, à des examens pour vérifier ses aptitudes. Enfin, l'entreprise a déclaré M. Mills inapte sans déterminer si son absentéisme nuisait à sa rentabilité ou à son efficacité. Le Tribunal a fait droit à la plainte et ordonné à VIA de réintégrer M. Mills dans ses fonctions.

Bernard* c. *Conseil scolaire de Waycobah (TCDP – 11 juin 1999)
M^me^ Bernard, employée comme secrétaire dans une école située à l'intérieur d'une réserve des Premières Nations, a porté plainte à la suite de son congédiement. Après qu'elle eut présenté aux élèves un exposé sur la spiritualité autochtone dans le cadre d'une activité culturelle, les parents d'élèves ont commencé à exercer des pressions sur l'école pour qu'elle prenne des mesures à l'endroit de la plaignante, si bien que le conseil scolaire l'a finalement congédiée. Le Tribunal a découvert que le conseil scolaire avait en fait congédié la plaignante parce qu'il la croyait atteinte de troubles mentaux. Bien que les préoccupations des parents aient pu jouer un rôle dans la décision, celles-ci étaient en fait fondées sur un préjugé, à savoir que la plaignante avait des troubles mentaux. À l'audience, le conseil scolaire a insisté sur le fait que le congédiement était attribuable aux protestations de la communauté proprement dite, plutôt qu'à une déficience apparente, et n'a fait, par conséquent, aucun effort pour démontrer que la santé mentale constituait une exigence professionnelle justifiée. Le Tribunal a jugé que même si la réaction de la collectivité avait influencé la décision du conseil scolaire, celle-ci constituait essentiellement un acte discriminatoire fondé sur un motif de distinction illicite — la déficience mentale apparente. Il a ordonné que la plaignante soit réintégrée dans ses fonctions.

Nijjar* c. *Lignes aériennes Canada 3000 (TCDP – 9 juillet 1999)
Dans cette affaire, l'intimée, une compagnie aérienne, a refusé de laisser monter à bord d'un appareil un Sikh qui portait un kirpan (dague de cérémonie) en faisant valoir qu'il s'agissait d'un objet plus dangereux que les ustensiles de table utilisés à bord. M. Nijjar a porté plainte en alléguant qu'il avait été victime d'une discrimination fondée sur ses

croyances religieuses. Dans ce cas, le Tribunal a estimé qu'il existait un lien rationnel entre la règle interdisant les objets dangereux à bord et les préoccupations commerciales légitimes de l'intimée. Il a également jugé que, si l'on ne pouvait nier que le plaignant avait été vexé de se voir refuser l'accès à bord, ce dernier n'avait pas réussi à démontrer dans son témoignage qu'il aurait été à l'encontre de ses croyances religieuses en portant un kirpan d'aspect plus inoffensif (un kirpan qui n'aurait pas été plus dangereux qu'un ustensile de table). Sa religion l'obligeait à porter un kirpan, mais elle ne prescrivait ni la forme ni la taille de l'objet qui relevaient de la préférence personnelle. Par conséquent, aucune preuve *prima facie* n'avait été établie. Le Tribunal a rejeté la plainte.

Conte* c. *Rogers Cablesystems (TCDP – 10 novembre 1999)
Employée chez Rogers, M^me^ Conte avait perdu la voix à deux reprises durant son travail et avait dû chaque fois s'absenter pendant une semaine. L'entreprise l'a congédiée en faisant valoir que ses cordes vocales étaient endommagées et qu'elle avait souffert auparavant de troubles similaires. Le Tribunal a jugé que Rogers n'avait pas satisfait à son obligation d'accommodement. Avant de décider de mettre à pied la plaignante, l'entreprise était tenue, au minimum, de procéder à un examen médical de l'employée, de vérifier ses chances de guérison et de déterminer sa capacité d'exercer d'autres fonctions, ce qu'elle n'avait pas fait. En fait, Rogers n'a jamais cherché à savoir si l'état de santé de M^me^ Conte était susceptible de s'améliorer ou à quelle date elle pourrait reprendre son travail; l'entreprise a présumé que sa déficience était permanente. De plus, Rogers n'a jamais envisagé de confier à M^me^ Conte d'autres tâches plutôt que de la congédier. Le Tribunal a fait droit à la plainte.

Carter* c. *Canada (Forces armées canadiennes) (TCDP – 2 mars 2000)
Dans sa plainte, M. Carter a allégué que la politique de l'intimée – les Forces armées canadiennes – concernant la retraite obligatoire était discriminatoire à son endroit en raison de son âge. Bien qu'elles aient admis qu'il y avait eu discrimination, les Forces armées ne partageaient pas l'avis du plaignant quant à l'indemnité à verser pour compenser le salaire perdu. Selon l'intimée, la période d'indemnisation commençait au moment où le plaignant avait obtenu son congé des Forces et prenait fin environ trois mois plus tard, soit au moment de l'adoption d'un règlement soustrayant clairement la politique de l'intimée de l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le plaignant a fait valoir que la position des Forces armées revenait à interpréter de façon rétroactive le règlement. Estimant que la politique avait cessé d'être discriminatoire à la date d'entrée en vigueur du règlement, le Tribunal a rendu une décision en faveur des Forces armées. Par conséquent, c'est à cette date que se terminait la perte de salaire.

Résultats des contrôles judiciaires

Cour fédérale du Canada

Franke* c. *Forces armées canadiennes (CF 1re instance – 28 avril 1999) [confirmée]
En 1998, un tribunal avait rendu une décision majoritaire (2 contre 1) rejetant une plainte de harcèlement sexuel. La Cour fédérale a jugé que la majorité avait appliqué le critère juridique approprié en ce qui a trait au harcèlement sexuel. Comme des remarques à caractère sexuel avaient été faites à la plaignante, la majorité a cherché à déterminer si les remarques en question étaient importunes au moment où elles avaient été formulées; elle s'est ensuite demandé si cette situation avait duré suffisamment longtemps ou avait été suffisamment grave pour constituer du harcèlement. La Cour fédérale a refusé de remettre en question la conclusion de la majorité, à savoir qu'en fait la conduite alléguée n'était pas importune, puisque cette conclusion était étayée par la preuve. En outre, la Cour fédérale a soutenu que la conclusion de la majorité quant à savoir si la conduite alléguée était allée jusqu'au harcèlement était raisonnable et ne justifiait pas, par conséquent, une intervention de sa part. De plus, compte tenu de la preuve, le Tribunal était raisonnablement fondé à conclure que les mesures disciplinaires dont la plaignante avait fait l'objet n'avaient pas été motivées par un traitement discriminatoire en raison de son sexe. La décision du Tribunal a été confirmée.

Canada (Conseil du Trésor)* c. *AFPC (CF 1re instance – 19 octobre 1999) [confirmée]
En 1998, le tribunal constitué pour entendre la plainte en matière de parité salariale déposée contre le Conseil du Trésor a fait droit à celle-ci. Il a jugé qu'il existait un écart salarial entre les plaignants – les groupes professionnels à prédominance féminine – et les groupes de comparaison masculins exerçant des fonctions équivalentes. Le Conseil du Trésor a demandé à la Division de première instance de la Cour fédérale de procéder à un contrôle judiciaire. Il a soutenu que le Tribunal n'avait pas 1) mesuré les écarts salariaux qui étaient vraiment fondés sur le sexe; 2) comparé des fonctions équivalentes; 3) comparé les plaignants avec des groupes professionnels masculins.

En octobre 1999, la Cour fédérale a rejeté la requête. Elle a jugé que la démarche du Tribunal ne comportait aucune erreur susceptible de modifier la décision. Le tribunal a déterminé et calculé la disparité salariale en tenant compte du fait que les femmes sont sous-représentées parmi les employés qui exécutent des fonctions de valeur supérieure, pour lesquelles la rémunération augmente plus rapidement que la valeur des fonctions. Deuxièmement, le tribunal a refusé à juste titre de limiter sa comparaison aux salaires des employés appartenant au groupe à prédominance masculine le *moins* bien rémunéré. Troisièmement, il a refusé avec raison de fonder sa comparaison sur les groupes professionnels, en faisant valoir leur utilité limitée comme fondement à la fixation des salaires en général et aux exercices d'équité salariale en particulier.

Tableau 3

Contrôle judiciaire des décisions du Tribunal, 1997-1999*

	1997	1998	1999	Total
Affaires renvoyées au Tribunal	23	22	37	**82**
Décisions rendues†	9	8	4	**21**
Décisions contestées				
• confirmées	1	5	0	**6**
• infirmées	0	0	0	**0**
• retraits	3	2	0	**5**
• en instance	0	1	1	**2**
• total	4	8	1	**13**

* *Comme nous l'avons indiqué ailleurs dans le présent rapport, les juridictions de contrôle sont plus souvent d'accord avec les décisions du Tribunal.*

† *On a inclus dans cette catégorie les affaires pour lesquelles le Tribunal a rédigé et rendu une décision définitive. Sont exclues les plaintes qui ont été retirées ou réglées par voie de médiation.*

McAleer* c. *Payzant (CAF – 8 juin 1999) [confirmée]
En 1994, le Tribunal avait ordonné aux intimés de cesser de diffuser ou de faire diffuser par téléphone où que ce soit au Canada des messages susceptibles d'exposer un individu ou un groupe à la haine ou au mépris du fait que les personnes en question pouvaient être identifiées en raison d'un motif de distinction illicite, à savoir l'orientation sexuelle et plus particulièrement l'homosexualité. En confirmant la décision du Tribunal, la Cour d'appel fédérale a soutenu que la référence à l'« orientation sexuelle » dans l'ordonnance du Tribunal n'était pas trop vague. Comme le précise clairement la jurisprudence, si la notion juridique d'« orientation sexuelle » n'englobe pas la pédophilie (activité criminelle), elle inclut toutefois les homosexuels, groupe que notre système juridique protège contre la discrimination.

SETVC* c. *Goyette (CF 1re instance – 5 novembre 1999) [confirmée]
En 1997, le Tribunal a fait droit à une plainte déposée par Mme Lise Goyette contre le Syndicat des employé(e)s de Terminus Voyageur Colonial. Le Tribunal a statué que le syndicat, en adoptant dans la convention collective des clauses d'ancienneté dans le service, avait créé une situation de discrimination systémique où les femmes occupant des postes moins avantageux à prédominance féminine ne pouvaient accumuler suffisamment d'ancienneté pour être promues de façon permanente à des postes à prédominance masculine plus convoités. Le syndicat a demandé un contrôle judiciaire. La Cour fédérale a confirmé la décision du Tribunal. Elle a jugé que la preuve au dossier étayait les

conclusions de fait du Tribunal. Elle a également affirmé que rien n'empêchait légalement de tenir un syndicat entièrement responsable d'un acte de discrimination de son fait, sans tirer de conclusions mettant en cause l'employeur. La Cour fédérale a considéré par ailleurs que le Tribunal n'avait pas erré en ordonnant au syndicat de verser à la plaignante le salaire perdu, même s'il incombe habituellement à l'employeur de payer le salaire d'un employé.

Intervention dans *Conte* c. *Rogers Cablesystems*

Lorsqu'une décision du Tribunal fait l'objet d'un contrôle judiciaire de la part d'une cour supérieure, cette dernière applique le principe de la retenue judiciaire. Essentiellement, la cour supérieure reconnaît, lorsqu'elle se demande si le Tribunal a commis une erreur, que celui-ci est mieux placé qu'elle pour répondre à certaines questions.

Si la cour supérieure fait montre de retenue judiciaire à l'égard du Tribunal relativement à une question donnée, elle n'interviendra que si la décision sur ce point lui paraît carrément erronée ou tout à fait déraisonnable. Au contraire, dans les cas où la cour supérieure refuse de faire preuve de retenue judiciaire, elle intervient beaucoup plus volontiers; essentiellement, la cour supérieure rend la décision que le Tribunal aurait dû rendre à son avis.

Le degré de retenue judiciaire varie selon le tribunal et l'objet du litige. En 1993, la Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Mossop,* a statué que le Tribunal canadien des droits de la personne n'avait pas droit à un haut degré de retenue judiciaire. Cette décision repose essentiellement sur le fait que le Tribunal n'était pas plus compétent qu'elle pour statuer sur la question.

Depuis 1993, deux éléments nouveaux sont apparus. D'abord, la Cour suprême a précisé son critère général servant à déterminer dans quelle mesure un tribunal a droit à des égards. Ensuite, en 1998, le Parlement a modifié en profondeur la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, créant un tribunal permanent composé de membres à plein temps qui doivent tous être compétents dans le domaine des droits de la personne.

Vers la fin de 1999, le nouveau Tribunal a fait droit à une plainte dans l'affaire *Conte* c. *Rogers Cablesystems.* L'intimé, Rogers, a demandé à la Cour fédérale de procéder à un contrôle judiciaire. Ce sera la première fois qu'une juridiction de contrôle aura à déterminer le degré de retenue judiciaire qui s'impose à l'égard du Tribunal restructuré.

Compte tenu du caractère particulier de cette instance, le Tribunal considère qu'il serait important pour lui d'intervenir afin d'expliquer en détail à la Cour les différences entre le Tribunal actuel et l'entité ayant fait l'objet d'un contrôle dans l'affaire *Mossop*. Il serait utile, en outre, d'expliquer à la Cour le mode de fonctionnement actuel du Tribunal. On espère ainsi que, quelle que soit la décision que rendra la Cour fédérale, il s'agira d'une décision éclairée.

Audiences du Tribunal sur la parité salariale

Le nombre de jours d'audience qu'exigent les affaires de parité salariale demeure disproportionné. En 1999, le Tribunal a été saisi de trois plaintes en matière de parité salariale qui, à elles seules, ont donné lieu à environ 50 p. 100 des audiences.

L'affaire *AFPC* c. *Société canadienne des postes* est celle qui aura duré le plus longtemps. Les procédures ont débuté en 1992; et jusqu'à maintenant, il y a eu 340 journées d'audience. En 1999, les plaignants ont terminé leur plaidoyer et les intimés ont commencé à présenter le leur. On a prévu une vingtaine de jours d'audience pour la contre-preuve à l'automne 2000 et les plaidoyers finals devraient débuter en 2001.

Le caractère controversé de ces instances est un autre aspect digne de mention. Les demandes de contrôle judiciaire portant sur des questions préalables de procédure ou de compétence sont monnaie courante dans les affaires de parité salariale, et l'année 1999 n'a pas fait exception à la règle. La décision du Tribunal de juillet 1998 dans *AFPC* c. *Canada (Conseil du Trésor)* renfermait une première interprétation détaillée de l'article 11, qui interdit la discrimination salariale fondée sur le sexe. Le gouvernement a réagi à cet arrêt faisant jurisprudence en demandant à la Cour fédérale de procéder à un contrôle judiciaire. Le pourvoi a été rejeté en octobre 1999, aucune erreur n'ayant été décelée dans la méthode du Tribunal.

Entre-temps, les audiences ont repris en 1999 dans l'affaire *Association canadienne des employés du téléphone (ACET), Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et Femmes-Action* c. *Bell Canada*. Auparavant, la demande présentée par l'intimé à la Cour fédérale contestant la pertinence de l'enquête de la Commission à propos de la plainte avait été acceptée, ce qui annulait le renvoi de l'affaire devant le Tribunal. En novembre 1998, la Cour d'appel fédérale avait infirmé la décision du tribunal inférieur et renvoyé à nouveau l'affaire devant le Tribunal. À l'heure actuelle, cette instance a nécessité 15 journées d'audience et l'on prévoit qu'il faudra lui en consacrer 50 à 60 autres d'ici la fin de l'an 2000.

Dans une troisième affaire de parité salariale, *AFPC* c. *Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest*, les audiences portant sur les motions préalables ont débuté en 1998. Depuis le renvoi de cette affaire devant le Tribunal en 1997, les parties ont présenté de nombreuses motions portant sur diverses questions préalables de procédure ou de compétence, et les décisions à l'égard de ces motions ont fait l'objet de plusieurs demandes de contrôle judiciaire. Les audiences se sont toutefois poursuivies pendant toute l'année 1999. Le Tribunal a siégé six jours à Yellowknife et quatre jours à Iqaluit, ce qui porte à 48 le nombre total de journées d'audience. D'autres journées d'audience sont prévues d'ici la fin de 2000 et en 2001.

Ces affaires très médiatisées mettent en évidence les défis que pose la création d'une nouvelle jurisprudence. Étant donné que le droit jurisprudentiel dans le domaine de la parité salariale en est à ses premiers balbutiements et que les enjeux sont extrêmement élevés, il faudra plusieurs années pour entendre ces affaires qui, manifestement, auront une incidence sur la charge de travail du Tribunal.

Principaux examens, vérifications et évaluations

Rapport du Vérificateur général

Depuis la vérification du Vérificateur général du Canada en 1998, le Tribunal n'a fait l'objet d'aucun autre examen ou vérification, mais le Vérificateur général devrait se pencher prochainement sur les mesures prises à la suite des recommandations formulées dans son rapport. Nous sommes convaincus que nous avons appliqué efficacement ces recommandations.

Dans le cadre de son étude de la *Loi canadienne sur les droits de la personne,* le Comité de révision s'est livré à une réflexion sur la façon de traiter efficacement les plaintes dans le domaine des droits de la personne. Toutefois, il ne s'agit pas d'une vérification à proprement parler. La recommandation du Comité de révision faisant valoir la nécessité d'élargir considérablement notre rôle et notre mandat valide le travail du Tribunal. Nous voyons dans le rapport du Comité de révision une évaluation favorable des programmes et services que nous offrons aux Canadiens et Canadiennes.

Partie III : Rapports d'ensemble

Initiatives en matière de réglementation

À la suite de la refonte de la LCDP, le Tribunal canadien des droits de la personne s'est doté de nouvelles règles de procédure.

Rapports annuels exigés par la Loi

Selon le projet de loi S-5, le Tribunal doit produire un rapport annuel à l'intention des présidents de la Chambre des communes et du Sénat. Le deuxième rapport annuel du Tribunal publié en mars 2000 décrit les activités du Tribunal au cours de l'année civile 1999, notamment son volume de travail, son administration, sa restructuration ainsi que ses programmes de formation et de médiation.

Partie IV : Rendement financier

Aperçu du rendement financier

En 1999-2000, les dépenses du Tribunal canadien des droits de la personne ont été inférieures aux sommes allouées. Premièrement, les crédits accordés pour les affaires de parité salariale, soit la somme totale de 250 000 $, n'ont pas été utilisés. Au moment de l'approbation de ces crédits, le Conseil du Trésor avait précisé qu'ils devaient servir uniquement au traitement des plaintes en matière de parité salariale. L'insuffisance de fonds était imputable aux retards dans les audiences, en raison principalement des contestations portant sur des questions de procédure ou de compétence. En outre, la non-disponibilité d'experts techniques et de spécialistes a causé des difficultés au niveau de l'établissement du rôle.

Enfin, pour ce qui est des principaux niveaux de référence du Tribunal, les crédits non utilisés s'élèvent à environ 500 000 $. Ces économies sont attribuables en partie à la mise en œuvre du mécanisme de règlement extrajudiciaire des différends (RED). Les autres économies s'expliquent par la transition que le projet de loi S-5 a entraînée. Au cours de la première partie de l'exercice écoulé, peu de nouvelles plaintes ont été renvoyées au Tribunal. Ce n'est qu'au cours des derniers mois que le volume s'est accru, par conséquent, le nombre de jours d'audience a été inférieur aux prévisions.

Tableaux financiers sommaires

Les tableaux ci-après s'appliquent au Tribunal :

1. Sommaire des crédits approuvés
2. Comparaison des dépenses totales prévues et des dépenses totales réelles par secteur d'activité
3. Comparaison historique des dépenses totales prévues et des dépenses totales réelles

Tableau financier 1

Besoins financiers par autorisation (en millions de dollars)			
	1999-2000		
Crédit	Dépenses prévues	Autori-sations totales	Dépenses réelles
Tribunal canadien des droits de la personne			
30 Dépenses de fonctionnement	4,7	4,7	3,8
(S) Contributions aux avantages sociaux des employés	0,1	0,1	0,1
Total pour le Ministère	4,8	4,8	3,9

Les autorisations totales correspondent à la somme des montants prévus au Budget principal des dépenses et au Budget supplémentaire des dépenses ainsi que des autres autorisations.

Tableau financier 2

Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles (en millions de dollars)			
	1999-2000		
Secteur d'activité	Dépenses prévues	Autorisations totales	Dépenses réelles
Tribunal canadien des droits de la personne			
ETP	17	17	17
Fonctionnement	4,8	4,8	3,9
Immobilisations	—	—	—
Subventions et contributions votées	—	—	—
Total partiel : dépenses brutes votées	4,8	4,8	3,9
Subventions et contributions statutaires	—	—	—
Total des dépenses brutes	4,8	4,8	3,9
Moins :			
Recettes disponibles	—	—	—
Total des dépenses nettes	4,8	4,8	3,9
Autres recettes et dépenses			
Recettes non disponibles	(—)	(—)	(—)
Coût des services fournis par d'autres ministères	0,5	0,5	0,5
Coût net du programme	5,3	5,3	4,4

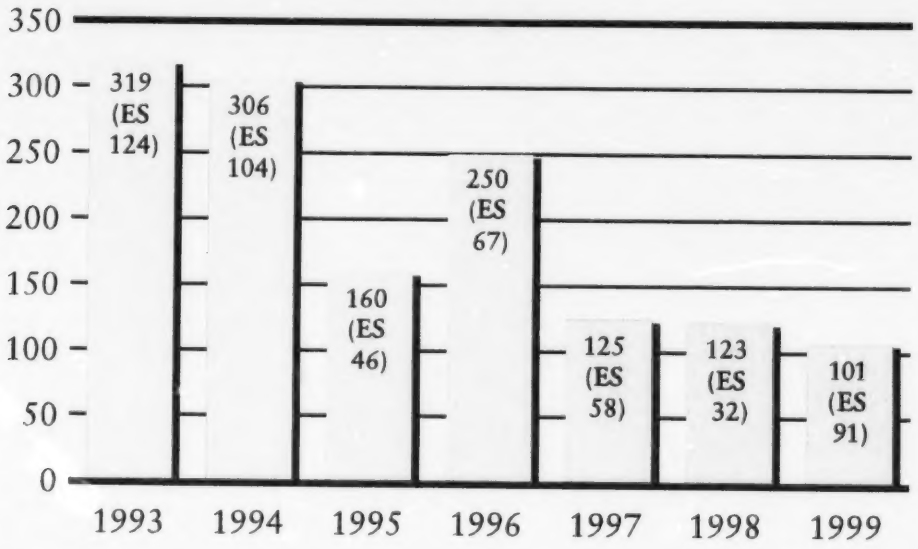
Tableau financier 3

Comparaison historique des dépenses prévues et des dépenses réelles (en millions de dollars)

		1999-2000			
	Dép. réelles 1997-1998	Dép. réelles 1998-1999	Dép. prévues	Autorisations totales	Dép. réelles
Tribunal canadien des droits de la personne	2,1	2,2	4,8	4,8	3,9
Total	2,1	2,2	4,8	4,8	3,9

Les autorisations totales correspondent à la somme des montants prévus au Budget principal des dépenses et au Budget supplémentaire des dépenses ainsi que des autres autorisations.
Nota : En 1999-2000, le Tribunal a bénéficié d'affectations uniques de crédits pour la mise en œuvre du projet de loi S-5.

Figure 1
Nombre de jours d'audience par année



Nota : « ES » désigne les affaires au titre de l'équité salariale, y compris *AFPC* c. *Conseil du Trésor* et *AFPC* c. *Société canadienne des postes, Association canadienne des employés du téléphone, Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier* et *Femmes-Action* c. *Bell Canada* et *AFPC* c. *Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest*.

Figure 2
Coût moyen par affaire selon le motif *(en milliers de dollars)*

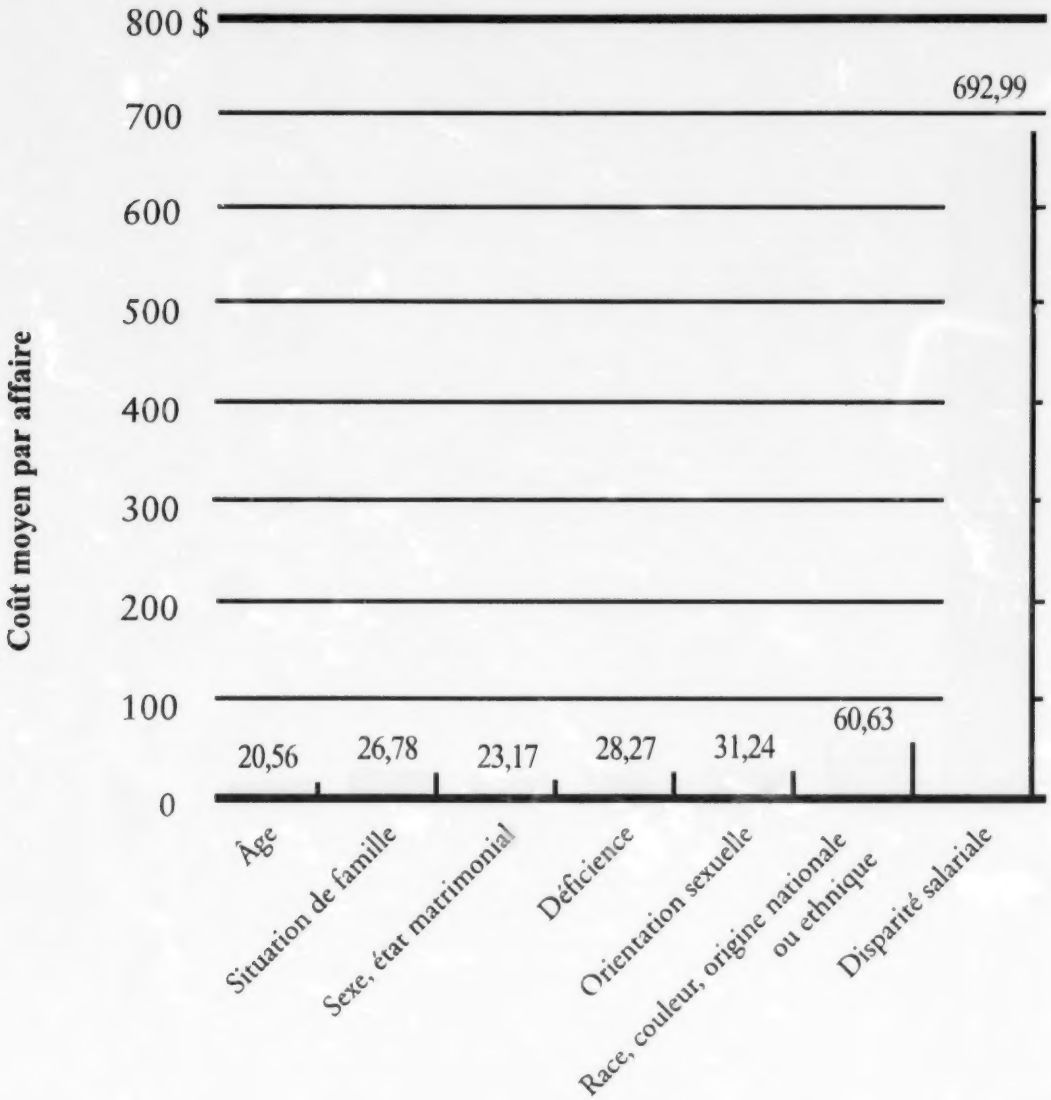


Figure 3
Nombre moyen de jours par affaire selon le motif

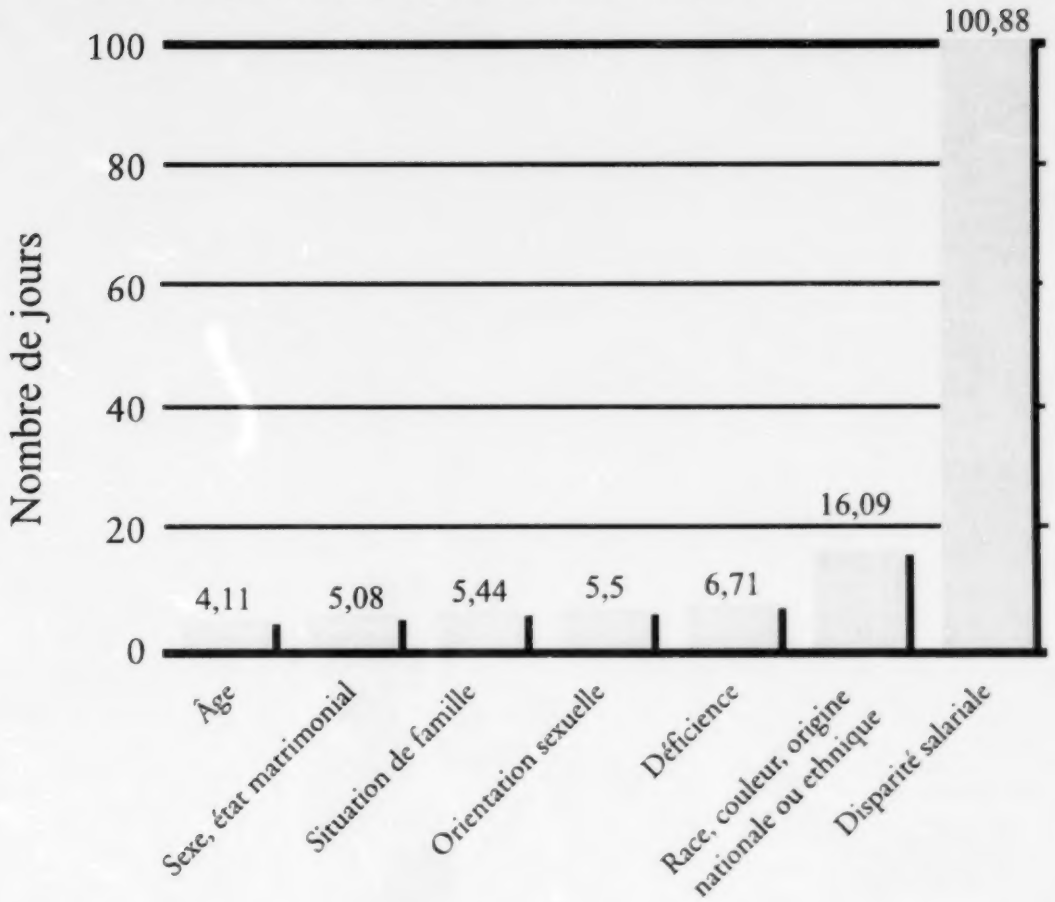


Figure 4

Affaires selon le motif

Motif	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Sexe	3	5	7	6	8	1	9
Harcèlement sexuel	0	0	2	3	7	2	2
Orientation sexuelle	5	6	1	0	0	1	0
État matrimonial	5	4	2	0	1	0	0
Situation de famille	2	6	2	3	1	0	1
Disparité salariale	0	0	1	2	1	0	0
Âge	1	3	2	2	2	0	2
Déficience*	12	8	11	5	3	6	7
Race, couleur, origine nationale ou ethnique	10	17	9	4	4	5	7
Religion	4	1	3	1	0	1	0
Totaux	**42**	**50**	**40**	**26**	**27**	**16**	**28**

* De 1993 à 1997, le nombre d'affaires relatives à la déficience a nettement diminué, mais ce de façon graduelle. Cette situation est attribuable au grand nombre d'affaires faisant jurisprudence qui ont rendu les lois plus claires et réduit le nombre de litiges. Toutefois, en raison des nouvelles dispositions en matière d'accommodement prévues par le projet de loi S-5, le nombre d'affaires ayant trait à la déficience augmente et continuera d'augmenter.

Partie V : Vue d'ensemble du Ministère

Mandat, vision et mission

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire chargé d'entendre les plaintes de discrimination dont il est saisi par la Commission canadienne des droits de la personne et de déterminer si les actes allégués contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Cette loi vise à protéger les personnes contre la discrimination et à promouvoir l'égalité des chances.

Notre mission consiste à offrir aux Canadiens et Canadiennes un règlement juste, impartial et opportun des différends relatifs aux droits de la personne.

Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal a pour mandat, en vertu de la *Loi*, d'appliquer la LCDP en fonction de la preuve présentée et de la jurisprudence existante. Il est le seul organisme habilité à déterminer légalement si une personne ou un organisme a enfreint la *Loi*.

La LCDP s'applique aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux banques à charte, aux compagnies de chemin de fer, aux compagnies aériennes, aux organismes de télécommunications et de radiodiffusion ainsi qu'aux sociétés de transport maritime et aux entreprises de camionnage interprovincial. Les plaintes peuvent porter sur une discrimination dans l'emploi ou dans la fourniture de biens, de services, d'installations ou de locaux qui sont habituellement mis à la disposition du public en général. La LCDP interdit d'exercer une discrimination fondée sur le sexe, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de personne graciée. Les plaintes de discrimination fondées sur le sexe englobent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes dans un même établissement.

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique aux employeurs comptant plus de 100 employés. Les tribunaux de l'équité en matière d'emploi sont constitués au fur et à mesure des besoins et sont composés de membres du Tribunal canadien des droits de la personne. Le premier tribunal du genre a été mis sur pied en février 2000. À la demande des parties, ses travaux ont été mis en veilleuse en attendant le résultat des discussions de conciliation.

Les activités du Greffe sont tout à fait distinctes du processus décisionnel. Le Greffe doit rendre compte des ressources allouées par le Parlement. Il planifie et organise les audiences, assure la liaison entre les parties et les membres du Tribunal et fournit à ces derniers le soutien administratif dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs fonctions.

Cadre de fonctionnement

Le Tribunal canadien des droits de la personne, à l'instar de tout autre conseil administratif quasi judiciaire, est indépendant du gouvernement. Le Tribunal ne travaille pas directement avec les autres organismes publics en vue d'atteindre ses objectifs, puisque tout ministère ou organisme pourrait éventuellement comparaître devant lui à titre de l'intimé. Bref, le Tribunal, malgré sa taille modeste, est tenu de se cantonner pour ainsi dire à sa propre sphère d'activité.

Les parties intéressées et les clients touchés par les décisions du Tribunal sont aussi nombreux que variés. Il arrive en outre que les décisions du Tribunal aient pour effet de modifier des politiques, des procédures ou des pratiques gouvernementales qui s'appliquent à tous les Canadiens et Canadiennes. Ainsi, le Tribunal peut ordonner au gouvernement de modifier son mode d'attribution des prestations d'emploi, de changer ses méthodes de recrutement ou de revoir les modalités d'application de ses programmes sociaux. Compte tenu de l'importance et des conséquences de ses décisions pour les employeurs et les particuliers, le Tribunal s'est engagé à faire en sorte que son processus décisionnel soit indépendant et impartial et perçu comme tel.

L'activité du Tribunal est soumise à de nombreuses influences externes. Un changement de cap au niveau de la politique du gouvernement peut entraîner des modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, comme ce fut le cas en juin 1998. Toutefois, la Cour fédérale et la Cour suprême sont les principales sources d'influence auxquelles est soumis le Tribunal car ces deux juridictions contrôlent les décisions du Tribunal et émettent dans d'autres affaires des opinions ayant une incidence directe sur les droits de la personne.

Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

En avril 1999, la ministre de la Justice a créé un groupe spécial formé de juristes et de spécialistes des droits de la personne, qu'elle a investi du mandat d'examiner en profondeur la LCDP. La présidence de ce groupe a été confiée à M[e] Gérard La Forest, ancien juge à la Cour suprême du Canada. Les recommandations finales du Comité de révision auront d'importantes répercussions sur le mode de fonctionnement du Tribunal.

Même si la période visée par le présent rapport se termine le 31 mars 2000, il convient de faire quelques observations préliminaires à propos des conséquences possibles du rapport La Forest. Le Comité de révision a publié ses conclusions sur les modifications à apporter à la LCDP et formulé certaines recommandations de grande portée. Nous nous bornerons ici à commenter les changements proposés ayant trait à la procédure sans aborder aucune des questions de fond ou de politique soulevées dans le rapport.

Le Comité de révision a déterminé que, pour offrir un service équitable et de meilleure qualité aux victimes possibles de discrimination, il faut que tous les plaignants puissent compter sur un mécanisme quasi judiciaire indépendant de traitement des plaintes. Bien que toutes les affaires n'exigent pas toujours une audience en bonne et due forme, un spécialiste des droits de la personne habilité à statuer doit rendre une décision éclairée quant au bien-fondé de toute plainte qui ne peut être réglée à l'amiable et de façon équitable entre les parties.

À l'heure actuelle, toutes les plaintes touchant les droits de la personne doivent être examinées par la CCDP avant que le Tribunal ne soit saisi de l'affaire. Seules les affaires pour lesquelles la Commission juge qu'une enquête s'impose sont renvoyées devant le Tribunal, en vue d'une audience, ce qui ne représente que trois à cinq pour cent de l'ensemble des plaintes reçues par la Commission. Le rapport La Forest recommande vivement l'adoption d'un modèle d'accès direct qui permettrait aux plaignants de s'adresser directement au Tribunal, éliminant du même coup la procédure de tri et d'examen de la Commission. Toutefois, même si le Tribunal disposait de la procédure sommaire voulue pour traiter certaines plaintes, le nombre d'affaires exigeant une audience en bonne et due forme serait alors de huit à dix fois plus élevé.

Entre 1994 et 1998, moins de 30 affaires, en moyenne, ont été soumises actuellement au Tribunal. Compte tenu des chiffres publiés par la CCDP, il est donc raisonnable de penser que le Tribunal pourrait se retrouver avec 400 à 500 nouveaux dossiers par année. On imagine facilement les répercussions qu'un tel bouleversement aurait sur ses ressources. Par conséquent, il est difficile de prévoir l'avenir du Tribunal dans le contexte du récent rapport La Forest. Nous attendons impatiemment la décision de la Ministre concernant l'adoption et la mise en œuvre des recommandations du Comité de révision.

Formation en langue seconde

De concert avec le Conseil du Trésor, le Tribunal a jugé opportun de dispenser aux membres du Tribunal une formation en langue seconde. Cette initiative vise à donner plus de souplesse au Tribunal dans la planification des audiences et à assurer un meilleur service à tous les Canadiens et Canadiennes.

En 1999, la présidente et le vice-président ont suivi des cours de langue. Un membre du Québec a suivi des cours d'anglais et des membres de la Saskatchewan et de l'Alberta ont bénéficié de cours de français. La présidente et les membres provenant de l'Ouest canadien ont fait suffisamment de progrès pour être en mesure de présider des audiences dans les deux langues officielles. D'autres membres ont fait eux aussi des progrès et seront mieux outillés pour participer pleinement à toutes les activités du Tribunal. Le Tribunal continuera d'offrir à ses membres la possibilité de suivre des cours de langue seconde.

Infrastructure organisationnelle

En 1999, le Conseil du Trésor a accordé au Tribunal des crédits extraordinaires pour mettre en œuvre les dispositions du projet de loi S-5. Durant cette période, le Tribunal a engagé du personnel afin de satisfaire aux besoins opérationnels liés à son mandat. En outre, les locaux du Tribunal ont été rénovés afin d'accueillir les nouveaux employés et les membres à temps partiel, de tenir les audiences sur la parité salariale et d'améliorer l'acoustique. Les travaux, qui ont été gérés par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, ont été exécutés dans les limites du budget accordé par le Conseil du Trésor. Les modifications apportées devraient permettre de répondre aux besoins du Tribunal au cours des prochaines années.

Contrôle judiciaire

Les décisions du Tribunal canadien des droits de la personne font généralement l'objet d'un contrôle par la Cour fédérale du Canada. Cependant, depuis quelques années, le nombre de demandes de contrôle judiciaire a diminué. Comme nous l'avons indiqué dans les rapports ministériels antérieurs, nous pensons que le nouveau Tribunal permanent jouira d'un meilleur crédit auprès des juridictions de contrôle et de la population. Au cours de l'exercice écoulé, ces juridictions ont confirmé les décisions du Tribunal; en fait, les conclusions du Tribunal ont été validées dans les six derniers jugements de la Cour fédérale. S'il en est ainsi, c'est dans une large mesure en raison de la taille plus restreinte du nouveau Tribunal. Les membres ont bénéficié de longues périodes de formation sur les divers aspects du mandat du Tribunal, en particulier en techniques de rédaction de décisions. La réduction du nombre de membres implique également que chaque membre peut entendre un plus grand nombre d'affaires et ainsi acquérir une plus grande expérience de l'arbitrage de différends touchant les droits de la personne. Les juridictions de contrôle ont favorisé une meilleure compréhension du travail du Tribunal en reconnaissant que ses membres ont une expertise qui devrait être reconnue.

Qu'est-ce que cela signifie pour les Canadiens et Canadiennes? Fait particulièrement important, les plaignants et les intimés verront leur litige tranché plus rapidement et ils seront pour ainsi dire fixés; par conséquent, ils pourront reprendre une vie normale et passer à autre chose. Le traitement d'une plainte pour atteinte aux droits de la personne est une expérience très stressante et pénible pour toutes les parties. Aussi est-il souhaitable, particulièrement en milieu de travail, de dissiper aussi rapidement et de la manière la plus équitable possible l'incertitude qui en résulte. De plus, le fait que le Tribunal s'acquitte de sa tâche rapidement et de façon impartiale réduit les coûts et les séquelles psychologiques. À en juger par notre travail au cours de l'exercice écoulé, nous croyons que les Canadiens et Canadiennes reprennent confiance dans le volet juridictionnel du règlement des différends complexes en matière de droits de la personne.

Cependant, compte tenu de la nature controversée de certaines questions relatives aux droits de la personne et des incidences qu'elles ont sur la société en général, il est

raisonnable de s'attendre à ce qu'un certain nombre de décisions du Tribunal soient contestées.

Au cours de l'exercice écoulé, plusieurs décisions provisoires du Tribunal portant surtout sur des questions de procédure, ont été contestées devant les juridictions de contrôle. Cette situation a eu pour effet de prolonger indéfiniment le processus d'audience, le Tribunal attendant que soient tranchées des questions qui n'étaient pas liées au bien-fondé des plaintes. Nous avions bon espoir que les juridictions de contrôle reconnaîtraient l'incidence de ces contestations sur les droits de la personne et définiraient dans leurs jugements un mécanisme approprié pour garantir l'application de la justice naturelle et protéger l'intégrité de la LCDP. Nous sommes donc heureux de signaler que c'est précisément ce qui se produit. Dans leurs jugements, les juridictions de contrôle affirment qu'il faut laisser le Tribunal poursuivre son travail et leur soumettre uniquement les décisions provisoires portant sur des questions ayant trait à sa compétence fondamentale. Toutes les questions de procédure devraient attendre que le Tribunal ait rendu sa décision définitive.

Par ailleurs, d'autres facteurs contribuant à la fréquence des contrôles judiciaires sont appelés à revêtir une plus grande importance. À l'avenir, les décisions du Tribunal seront plus que jamais susceptibles de constituer une première interprétation d'articles nouveaux ou révisés de la LCDP. Comme la Commission canadienne des droits de la personne peut désormais s'appuyer sur une jurisprudence de plus en plus abondante pour parvenir à un règlement, les affaires dont le Tribunal est saisi ont généralement trait à de nouveaux aspects des droits de la personne, à des facettes non encore examinées de la discrimination, à des questions litigieuses liées à la preuve ou à des interprétations contradictoires de la jurisprudence. Ce sont ces affaires qui sont le plus susceptibles de faire l'objet d'un contrôle judiciaire.

Comme l'indiquait le rapport précédent, le Tribunal demandera la qualité d'intervenant dans le cadre du premier contrôle judiciaire d'une décision rendue en vertu de la version modifiée de la *LCDP*. Son intervention aura pour but d'expliquer à la juridiction de contrôle que le nouveau Tribunal exerce son activité dans un contexte législatif sensiblement différent où l'on met davantage l'accent sur l'expérience et la compétence. Nous espérons que les juridictions de contrôle reconnaîtront au bout du compte que le nouveau Tribunal mérite plus de respect.

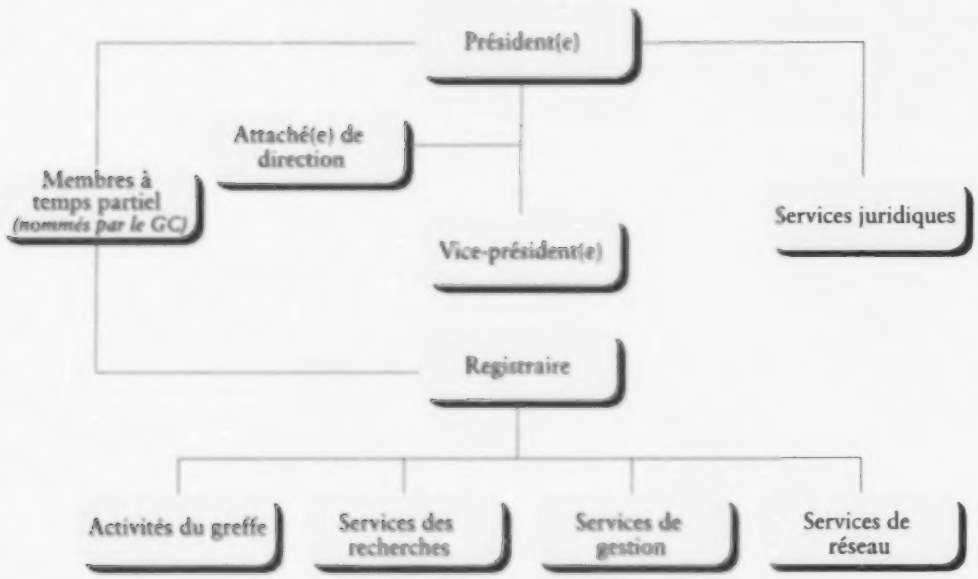
Se reporter à la page 13 où l'on trouvera une explication détaillée de l'intervention du Tribunal.

Organisation du Tribunal

Les modifications apportées à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* à compter du 30 juin 1998 ont changé la structure et le mode de fonctionnement du Tribunal. La figure 5 présente la structure organisationnelle du Tribunal, organisme permanent qui compte moins de membres (15 au maximum) qu'auparavant. De ce fait, les nouveaux membres peuvent acquérir une plus grande compétence dans le domaine des droits de la personne et consacrer plus de temps et d'énergie à leur tâche.

Figure 5

Tribunal canadien des droits de la personne/
Tribunal de l'équité en matière d'emploi



Le Greffe fournit aux membres un soutien administratif et les aide à planifier leur travail; en outre, il signifie les assignations à comparaître. Par suite de la création du Tribunal permanent, nous augmenterons légèrement l'effectif du Greffe afin de donner aux nouveaux membres toute l'aide dont ils ont besoin.

Auparavant, les membres, qui exerçaient tous leurs fonctions à temps partiel, faisaient appel à leur propre personnel de soutien pour la recherche juridique et la prise de leurs

décisions; ils pourront dorénavant compter sur l'aide du Greffe dans l'exécution de leurs tâches.

Soucieux de limiter les coûts tout en maintenant les services, le Greffe revoit régulièrement ses pratiques et procédures et apporte les modifications qui s'imposent. Parallèlement, il doit s'occuper d'un nombre variable d'affaires, dont certaines sont fort complexes et exigent la tenue d'audiences dans différentes villes. Le Greffe n'a aucune prise sur le nombre, le lieu ou la durée de ces audiences. Par conséquent, fournir un soutien au Tribunal et des services au public tout en respectant les limites budgétaires constitue souvent un tour de force.

Partie VI : Renseignements supplémentaires

Personne-ressource pour obtenir de plus amples renseignements et site Web

Michael Glynn
Registraire
Tribunal canadien des droits de la personne
473, rue Albert
Bureau 900
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4

Téléphone : (613) 995-1707
Télécopieur : (613) 995-3484

Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Site Web : www.chrt-tcdp.gc.ca

Lois et règlements connexes administrés

Le ministre compétent doit rendre des comptes au Parlement relativement à l'administration des lois suivantes :

Loi canadienne sur les droits de la personne (L.R. 1985, ch. H-6, version modifiée)

Loi sur l'équité en matière d'emploi (projet de loi C-64, sanctionné le 15 décembre 1995)

Rapports annuels exigés par la Loi et autres rapports ministériels

Les documents suivants sont publiés sur le site Web du Tribunal :

Rapports annuels (1998 et 1999)
Rapport sur les plans et les priorités (Budget des dépenses 2000-2001)
Règles de procédure